

Konzepte und Probleme der japanischen sozialen Sicherung im sozio-ökonomischen Strukturwandel

**Inaugural-Dissertation
zur Erlangung
der Würde eines Doktors der Sozialwissenschaft
der Abteilung für Sozialwissenschaft
der Ruhr-Universität Bochum**

vorgelegt

Hong-Goo Youn M.A.

aus Bochum

Bochum 1979

Konzepte und Probleme der japanischen
sozialen Sicherung im sozio-ökonomischen
Strukturwandel

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546403_0012

Konzepte und Probleme der japanischen sozialen Sicherung im sozio-ökonomischen Strukturwandel

**Inaugural-Dissertation
zur Erlangung**

**der Würde eines Doktors der Sozialwissenschaft
der Abteilung für Sozialwissenschaft
der Ruhr-Universität Bochum**

vorgelegt

**Hong-Goo Youn M.A.
aus Bochum**

Bochum 1979



Referent: Prof. Dr. Peter Weber-Schäfer
Korreferent: Prof. Dr. Theo Thiemeyer
mündl. Prüfung: 4. 7. 1979

Inhaltsverzeichnis

I	Einleitung	1
II	das soziale Sicherungssystem in Japan	
	2.1 kurzer Überblick	3
	2.2 Krankenversicherung	5
	2.3 Unfallversicherung	14
	2.4 Rentenversicherung	16
	2.4.1 Arbeitnehmerrentenversicherung	18
	2.4.2 Volksrentenversicherung	20
	2.5 Arbeitslosenversicherung	23
	2.6 Lebensschutz(Fürsorge, Sozialhilfe)	26
	2.7 sonstiger sozialer Ausgleich	33
III	zusammenfassende Betrachtung der sozialen Sicherung	
	3.1 Problemstellung	36
	3.2 der versicherte Personenkreis	38
	3.3 Finanzierung der sozialen Sicherung	43
	3.4 Leistungen	
	3.4.1 Leistungsgefälle	51
	3.4.2 internationaler Vergleich der Sozialleistung	
	3.4.2.1 Sozialleistungsquote als das Niveau der sozialen Sicherung	61
	3.4.2.2 Struktur der Soziallei- stung als der Entwicklungs- stand der sozialen Sicherung	69
	3.5 Versorgungsnetz der sozialen Sicherung	72

IV	sozio-ökonomischer Hintergrund als Hauptprobleme der sozialen Sicherung Japans	
4.1	die Rolle der Großunternehmen	
4.1.1	Personalpolitik	
4.1.1.1	lebenslange Anstellung	80
4.1.1.2	sonstige Anstellung	81
4.1.2	das traditionelle Lohnsystem	
4.1.2.1	Entlohnung nach Senioritätsprinzip	82
4.1.2.2	Bonussystem	87
4.1.2.3	einmalige Abfindung nach dem Ausscheiden aus dem Dienst	88
4.2	Wechselwirkung zwischen traditionellen Lohnsystem in die soziale Sicherung	
4.2.1	allgemeine Übersicht	96
4.2.2	Umwandlung der Abfindung in eine Betriebsrente	97
4.2.3	Alterssicherung nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb und die Funktion der Abfindung für die Alterssicherung	102
4.3	Perspektive und kritische Bemerkung über die traditionelle Lohn- und Personalpolitik	110
4.4	wirtschaftlicher Dualismus	
4.4.1	Voraussetzung für die dualistische Wirtschaftsentwicklung Japans	127
4.4.2	das Lohngefälle	131
4.4.3	japanische Zinspolitik und die Kapitaldisparität zwischen Unternehmungsgröße	135

4.5 die Tarifpartner	
4.5.1 Arbeitgeber und Arbeitgeber- verbände	142
4.5.2 Gewerkschaften	
4.5.2.1 allgemeine Übersicht	146
4.5.2.2 Charakterika der Ge- werkschaften Japans	
4.5.2.2.1 Betriebsgewerkschaften (Kigyo betzu kumiai)	149
4.5.2.2.2 Gewerkschaften auf überbetrieblicher Ebene	151
4.5.2.2.3 Nationale Zentrale	151
4.5.3 Gewerkschaften und Löhne	155
4.5.4 Frühjahrsoffensive(Shunto)	156
4.5.5 Bewertung der Lohnverhandlung	161
4.6 Verteilung des Volkseinkommens	
4.6.1 funktionelle Verteilung	168
4.6.2 personelle Verteilung	
4.6.2.1 Entwicklung der personellen Verteilung im Strukturwandel	173
4.6.2.2 der Staat und die Ein- kommensredistribution	177
4.6.2.3 Einkommensredistribution und soziale Sicherung	179
4.7 Wirtschaftspolitik als ein Teil der Sozialpolitik	185
V Schlußbemerkung	197
Literaturverzeichnis	206
Tabellenanhang	214
Eidesstattliche Erklärung	219
Lebenslauf	220

1. Einleitung

In den letzten Jahren mehren sich die Vorwürfe in Japan, daß das Ungleichgewicht zwischen Wirtschafts- und Sozialpolitik ein unerträgliches Maß erreicht habe.

Das beispiellose wirtschaftliche Wachstum kontrastiert mit einer unzureichenden Sozialpolitik. Die sozialen Kosten des Wachstums blieben lange Zeit unberücksichtigt. Umso stärker werden daher heute in breiten Schichten der Bevölkerung die Forderungen nach sozialpolitischen Maßnahmen. Dieses sind insbesondere:

- a) Ausbau der sozialen Sicherung,
- b) Ausbau der allgemeinen Infrastruktur,
- c) stärkere Kontrolle über Großunternehmen im Interesse der Verbraucher,
- d) besserer Umweltschutz,
- e) gerechtere Verteilung von Einkommen und Vermögen.

Auch die Wirtschaftspläne des Staates gehen auf diese Forderungen ein. Wieweit dieses jedoch nur deklamatorischen Charakter hat und wieweit tatsächliche Fortschritte in dieser Richtung erzielt werden, gilt es zu untersuchen.

Hierbei soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit die Entwicklung der sozialen Sicherung als ein Teil einer umfassenderen Sozialpolitik mit dem raschen Wirtschaftswachstum und dem damit verbundenen sozio-ökonomischen Strukturwandel Schritt gehalten hat.

Hierbei stellt sich dann zwangsläufig auch die Frage, welche sozio-ökonomischen Probleme beim Aus-

bau des Systems der sozialen Sicherung entstehen und wie sie zu bewältigen sind.

Die Arbeit geht daher kurz auf den allgemeinen sozio-ökonomischen Hintergrund seit der industriellen Revolution ein. Sie beschränkt sich dabei auf die für die Darstellung des Systems der sozialen Sicherung relevanten Aspekte.

Anschließend wird dann der Versuch, das europäische System der sozialen Sicherung auf Japan zu übertragen, dargestellt und die dabei entstehenden Probleme untersucht.

Das System der sozialen Sicherung in Japan wird dann einem internationalen Vergleich unterzogen. Hierbei wird auch auf den Zusammenhang zwischen dem wirtschaftlichen und dem sozialen Ordnungssystem in Japan eingegangen.

Einer ausführlichen Analyse wird dann hierbei die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung - insbesondere bezüglich der Personal- und Lohnpolitik -, das Gewerkschaftssystem und die dualistische Wirtschaftsstruktur unterzogen, um deren Bedeutung für die Gestaltung und das Funktionieren der sozialen Sicherung Japans herauszuarbeiten.

II. Das soziale Sicherungssystem Japans

2.1 Kurzer Überblick

Die erste Maßnahme der sozialen Sicherung Japans war das Krankenversicherungsgesetz für die Industriearbeiter (1922), das wegen der Erdbebenkatastrophe im Jahre 1923 nach vier Jahren in Kraft trat.

Anläßlich der Modernisierung am Anfang unseres Jahrhunderts wurde eine Reihe von sozialpolitischen Gesetzen konzipiert: Die Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit für Beschäftigte bei Muster-Betrieben (1905), für Beamte (1908), Krankenversicherung für Bauern und Selbständige (1938), die Versicherung für Seeleute (1939) und während des Zweiten Weltkrieges die Rentenversicherung für Arbeitnehmer, um die Kriegswirtschaft durch Zwangsersparnis zu finanzieren.¹

Aber die Sozialversicherung Japans erwies sich als völlig unbefriedigend. Der Hauptgrund dafür lag seinerzeit auf der Sozial- und Wirtschaftsstruktur Japans, wobei das Großfamiliensystem, ein Schwergewicht der Landwirtschaft und sonstige selbständige Erwerbsstruktur in der Volkswirtschaft eine vorindustrielle Beschäftigungsstruktur kennzeichneten.

Das heutige soziale Sicherungssystem Japans, dessen Fundament im Artikel 25 des Grundgesetzes verankert ist, wurde nach dem Zweiten Weltkrieg aufgebaut. Die im Jahre 1946 unter der US-Besatzung konzipierte neue Verfassung Japans ist als ein Teil der Friedens-

1) Vgl. Salowosky, Heinz: Soziale Sicherheit in Japan, in: Deutsche Versicherungszeitschrift 10/1970, S. 253.

politik der Alliierten zu verstehen. In Artikel 25 der Verfassung heißt es¹:

"All people shall have the right to maintain the minimum stands of wholesome and culture living. In all spheres of life, the state shall use its endeavours for the promotion and extenson of social welfare, security of public health."

Ausgehend von dieser formalen Grundidee wurde eine Reihe von sozialpolitischen Gesetzen erlassen. So wurde das Gesetz des Frauenunfallersatzes (1947), das Gesetz der Arbeitslosenversicherung (1947), später das Gesetz der sozialen Wohlfahrt und das der Krankenversicherung (1961) verabschiedet.²

Obwohl die sozialpolitischen Hilfsmaßnahmen wegen des politischen und wirtschaftlichen Chaos in Folge des letzten Weltkrieges dringend notwendig waren, erlaubt der derzeitige Wirtschaftszustand Japans es nicht, die erforderliche Hilfe zu leisten. Heute noch ist die soziale Sicherung Japans wegen der wachstumsorientierten Wirtschaftspolitik als unbefriedigend zu bezeichnen.

1) Vgl. Takahashi, Takeshi: Social security in Japan, in: Proceeding of the International Conference on Industrial Relation, Tokyo 1965, S. 284.

2) Vgl. ebenda, S. 284.

2.2 Krankenversicherung

Personenkreis:

Die Urform der Krankenversicherung des heutigen Versicherungssystems in Japan geht auf das Gesetz über die Krankenversicherung für Industriearbeiter (1922) zurück, das nach der Zahl der Versicherten als die erste Sozialversicherung gelten dürfte.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde der Anwendungsbereich, der bisher nur Arbeitnehmer umfaßte, auch für die Selbständigen und die Nichtbeschäftigten erweitert. So wurde die Parole "Krankenversicherung für alle" im Jahre 1961 ausgegeben.

Die Krankenversicherung Japans steht auf zwei Hauptsäulen: die eine ist die Volkskrankenversicherung und die andere die Arbeitnehmerkrankenversicherung. Die Mitglieder der Volkskrankenversicherung sind die Selbständigen in Landwirtschaft, Forst- und Fischereiwirtschaft, die sonstigen Selbständigen eines Ortes und die Arbeitnehmer eines Betriebes mit weniger als fünf Beschäftigten¹, die alle zusammen etwa die Hälfte der Mitglieder der öffentlichen Krankenversicherung ausmachen.

Die Volkskrankenversicherung wird grundsätzlich von der lokalen Verwaltung mit hohen Subventionen wegen der finanziell schwachen Mitglieder betrieben.²

1) Vgl. Kenko Hoken Kumiai Rengokai (National Federation of Health Insurance Societies), hrsg.v. Shakai Hoshō Nenkan (Social Security Year Book), Tokyo 1977, S. 53.
Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als fünf Belegschaftsmitgliedern können auch an die Arbeitnehmerkrankenversicherung angeschlossen werden.

2) Vgl. Hōsei hakusho (Wohlfahrtsweißbuch) für das Jahr 1968, Tokyo, S. 221 - 226.

Die Arbeitnehmerkrankenversicherung besteht aus der staatlich betriebenen Krankenversicherung und der Betriebskrankenversicherung (Kumiai kansho kenko hoken) in der Form der Risikogemeinschaft.

Die staatlich betriebene Arbeitnehmerkrankenversicherung gliedert die Beschäftigten ein, die bei einem Betrieb mit mehr als fünf Arbeitnehmern im Privatsektor beschäftigt sind.

Ein Betrieb mit mehr als 300 Belegschaftsmitgliedern kann einzeln oder genossenschaftlich mit anderen Betrieben unter der Aufsicht des Wohlfahrtsministeriums eine eigene Betriebskrankenversicherung gründen, die bei den Großunternehmen wegen ihrer finanziellen Überlegenheit sehr leistungsfähig ist. Dazu gibt es einige kleine Gruppen von vom Staat betriebener Krankenversicherungen, wie z. B. die Krankenversicherung für die Seeleute, für die Lehrer in Privatschulen, für die Beschäftigten in staatlichen Unternehmen, für die Beamten und die Krankenversicherung für die Tagelöhner.¹⁾

Außerdem gibt es die berufsgenossenschaftliche Krankenversicherung für Rechtsanwälte, Ärzte und Friseure. Es soll das System der Krankenversicherung Japans schematisch aufgezeigt werden, um eine gesamte Übersicht darüber zu gewinnen.

1) Vgl. Takahashi, Takeshi: Social security in Japan, a.a.O., S. 285.

Tabelle 1: Übersicht über die Krankenversicherungen Japans
(Stand: August 1976)

Krankenversicherung	Gründungs-jahr	Träger	Mitglieder	Anzahl der Mitglieder
Arbeitnehmerkrankenversicherung	1922	1) Staat 2) Betrieb	abhängige Arbeitnehmer	1) 28,12 Mio. 2) 26,09 Mio.
Tagelöhner Krankenversicherung	1953	Staat	Tage-löhner	0,67 Mio.
Seemanns-krankenversicherung	1939	Staat	Seeleute	0,73 Mio.
Versicherung auf Gegenseitigkeit:				
für Staatsbedienstete	1948 (1958)	Genossen-schaft	Beamte	3,06 Mio.
für Gemeindebedienstete	1962	Genossen-schaft	Beamte	6,42 Mio.
für Arbeitnehmer öffentl. Körperschaften	1956	Genossen-schaft	Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst	2,19 Mio.
für Lehrer in privaten Schulen	1953	Genossen-schaft	Lehrer, Arbeitnehmer	0,5 Mio.
Volkskrankenversicherung	1938 (1958)	Staat	Selbständige und Arbeitnehmer in kleinen Betrieben	44,0 Mio.

Quelle: Shakai Hoshō Nenkan (Social Security Year Book),
1977, Tokyo, S. 6, 7.

Anmerkungen zu Tabelle 1

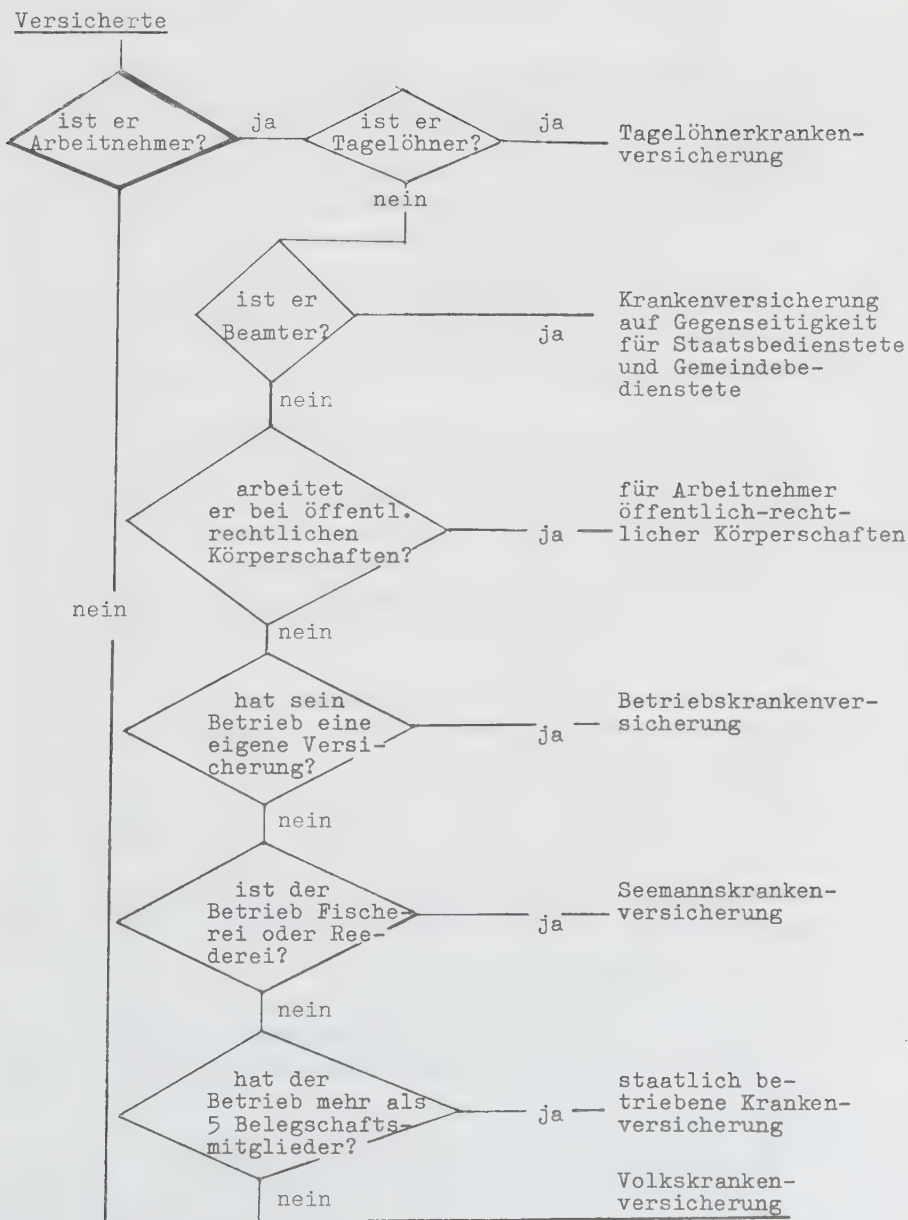
- 1) staatlich betriebene Krankenversicherung
- 2) Betriebskrankenversicherung
- 3) die Jahresangabe in Klammer: große Erneuerung
- 4) in der Anzahl der Mitglieder inkl. Familienangehörigen

Die Versicherung auf Gegenseitigkeit und die Seemannsversicherung sind ein allumfassendes Sozialversicherungssystem. Nach ihrem Terminus sind die Leistungen von Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung die kurzfristigen Leistungen und die Rentenversicherung die langfristigen Leistungen. Bis jetzt ist die Krankenversicherung Japans der am weitesten ausgebaute Zweig der sozialen Sicherung überhaupt.

Obwohl das ursprüngliche Gesetz der Krankenversicherung auf 1922 zurückgeht, ist die heutige Krankenversicherung auf das Krankenversicherungsgesetz des Jahres 1958 gebaut, das im Jahre 1959 in Kraft trat.¹ Wie in der Tabelle ¹ ersichtlich ist, sind alle Japaner nach Beschäftigungsstatus oder Erwerbszweig in eine Krankenversicherung obligatorisch eingeschlossen. Diejenigen, die nicht von einer Krankenversicherung erfaßt wurden, sind in die Volkskrankenversicherung eingegliedert. Daher ist es verständlich, daß die Volkskrankenversicherung von dem Staat eine große Summe finanzieller Unterstützung erhalten muß. Um die Zugehörigkeit zu einer Krankenversicherung im komplizierten Versicherungssystem zu veranschaulichen, wird ein Flußdiagramm dargestellt:

1) Vgl. Salowsky, Heinz: a.a.O., S. 254.

Flußdiagramm



Finanzierung:

Die Finanzmittel der Krankenversicherung stammen aus den Beiträgen und den Zuschüssen von Arbeitgeber und Staat.

Die Zusammensetzung der Finanzmittel ist jedoch je nach der Art von Versicherung recht unterschiedlich. Im folgenden wird versucht, die Zusammensetzung tabellarisch zu erfassen (Vgl. Tab. 2 auf nächster Seite). Die Beiträge werden in Bezug auf Arbeitereinkommen prozentual je nach der Finanzlage der Versicherung in der gesetzlich gegebenen Bandbreite erhoben. Die staatlichen Zuschüsse werden, sowohl anteilmäßig an den Gesamtkosten, als auch die absolute Summe, nach sozial-finanzpolitischer Notwendigkeit entschieden.

Kompliziert sind die Beiträge der Volkskrankenversicherung, die sich aus einem einheitlichen Grundbetrag, einem Zusatzbetrag nach der Anzahl von Familienangehörigen und einem nach dem Einkommen abgestuften Satz zusammensetzen.

Im Jahre 1974 belief sich der durchschnittliche Beitrag pro Familienangehörige auf 11 045 Yen und pro Familie auf 34 557 Yen.¹

Dennoch gab es eine Beitragsermäßigung für die einkommensschwachen Familien von 40 - 60 %, deren Jahreseinkommen unter 190 00 Yen lag.²

Die Finanzlage der Krankenversicherungen Japans ist sehr unterschiedlich, in der sich die Einkommensverhältnisse der Versicherten widerspiegeln sollen.

Als Faustregel kann gesagt werden, daß eine Versicherung mit hohen staatlichen Zuschüssen eine der finanziell schwachen Versicherungen ist.

Außer dem Beiträgen und Zuschüssen ist die Selbstbeteiligung eine Finanzquelle der Krankenversicherung Japans, die im folgenden Abschnitt näher erörtert wird.

1) Vgl. Hosei Sho (Wohlfahrtsministerium) (Hrsg.), Hosei hakusho (Wohlfahrtsweißbuch) für das Jahr 1976, Tokyo, S. 245.

2) Ebenda.

Tabelle 2: Finanzierung der Krankenversicherung (in %),
Stand: 1976

	Beiträge		staatl. Zuschüsse	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Leistung	Verwaltungs- kosten ¹
Arbeitnehmer- krankenver- sicherung	3,9 % ² 3,09 ³	3,9 % 3,09	14 % 500 Mio. Yen ⁴	ganz
Tagelöhner- krankenver- sicherung	10 - 66 Yen pro Tag	10 - 66 Yen pro Tag	35 %	ganz
Seemanns- krankenver- sicherung	2,9 %	2,9 %	600 Mio. Yen ⁴	ganz
Versicherung auf Gegen- seitigkeit: für Staats- bedienstete	2,7 - 4,8 %	2,7 - 4,8 %	keine	keine
Gemeindebe- dienstete	3,0 - 5,45%	3,0 - 5,45%	keine	keine
Arbeitneh- mer öffentl. rechtlicher Körper- schaft	3,05 - 3,4%	3,05 - 3,4%	keine	keine
Personal in Privatschu- len	3,8 %	3,8 %	keine	zum Teil
Volkskran- kenversi- cherung	39 547 Yen im Jahr pro Familie		40 % und mehr	ganz

Quelle: Shakai Hosho Nenkan (Social Security Year Book)
1977, Tokyo, S. 6, 7, 61.

- 1) prozentuale Zuschüsse auf ausgegebene Leistung
- 2) staatlich betriebene Krankenversicherung
- 3) Betriebskrankenversicherung
- 4) pauschale Größe im Jahre 1975

Leistungen:

Es gibt Sach- und Barleistungen bei der Krankenversicherung. Das Ausmaß der Leistung hängt wesentlich von der Fähigkeit der verschiedenen Krankenversicherungen ab. Seit Ende der 60er Jahre ist man um ständige Verbesserungen der Leistungen bemüht. Aber es ist noch in der Anfangsphase, wenn man die Leistung der japanischen Krankenversicherung mit der westeuropäischen vergleichen würde.

Zu der Sachleistung gehören ärztliche Behandlung, Krankenhausaufenthalt, Versorgung mit Medikamenten und medizinischen Geräten, Krankenpflege und Transport der Patienten.¹

Als Barleistungen zählt man das Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Zuschüsse für Entbindung und Bestattungsbeihilfe.

Das Krankengeld erhält der Arbeitnehmer grundsätzlich in Höhe von 60 % des Standardlohnes.²

Falls der Versicherte ledig ist und stationär behandelt wird, ist das Krankengeld bis auf 40 % zu reduzieren.³ Auf jeden Fall soll das Krankengeld nach drei Karenztagen bis für sechs Monate bzw. für 18 Monate beim Fall Tuberkulose gezahlt werden.

Mutterschaftsgeld wird vor und nach der Entbindung jeweils für 42 Tage, also 84 Tage insgesamt, gewährt.

1) Vgl. Watanabe, Masaichi: Gaisetsu to shodan, wakari yasui kenko hoken ho (Erklärung und Betreuung, leichtes Krankenversicherungsgesetz), Tokyo 1976, S. 45.

2) Der Standardlohn ist die Bemessungsgrundlage der Renten- und Krankenversicherung. Der Standardlohn besteht aus monatlichem oder täglichem Entgelt, Sachleistung und sonstige Gegenleistung von Arbeitgeber, die innerhalb einer dreimonatigen Frist regelmäßig gezahlt werden. Nach der Definition gehören die Bonus nicht zum Standardlohn.

3) Vgl. Watanabe, Masaichi, a.a.O., S. 105 - 106.

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes ist identisch mit dem Krankengeld. Außerdem wird eine Geburtshilfe für den Versicherten gezahlt, die die Hälfte eines Standardlohnes, mindestens aber 50 000 Yen, betrug.¹

Diese Geburtshilfe wird auch für die Ehefrau des Versicherten gleichermaßen gewährt.

Was hier erwähnt werden soll, ist, daß die Entbindung keine Krankheit im Sinne des Krankenversicherungsgesetzes ist, so muß man die Kosten des Krankenhausaufenthaltes für eine normale Entbindung selber tragen, wenn ein Baby im Krankenhaus geboren werden soll.

Eine Bestattungshilfe wird für den Versicherten in Höhe eines Monatslohnes (mindestens 50 000 Yen), für den Familienangehörigen 30 000 Yen gewährt.

Grundsätzlich fallen die Barleistungen bei der Volkskrankenversicherung aus. Ausnahmsweise werden eine Geburts- und Bestattungsbeihilfe gezahlt, die etwa die Hälfte der Leistung von Arbeitnehmerkrankenversicherung betragen.²

Selbstbeteiligung:

Eine schwierige Frage der japanischen Krankenversicherungen ist die Selbstbeteiligung.

Seit Anfang der 70er Jahre hat sich die Lage der Krankenversicherung ständig verbessert. Trotzdem ist die Belastung durch die Selbstbeteiligung in Japan im Jahre 1975 für manche Haushalte schwer.

1) Vgl. Watanabe, Masaichi, a.a.O., S. 119.

2) Vgl. Shakai hoken nenkan 1977, a.a.O., S. 64.

Bei der Arbeitnehmerkrankenversicherung beträgt die Selbstbeteiligung des Versicherten für die ärztliche Erstuntersuchung 200 Yen sowie ein Arzneikostenbeitrag in Höhe von täglich 60 Yen bei stationärer Behandlung.¹ Der Mitversicherte (Familienangehörige der Versicherten) und Mitglieder der Volkskrankenversicherung müssen in der Regel 30 % der Krankenkosten selbst tragen.²

Da diese Selbstbeteiligung für kinderreiche Familien und ältere Leute besonders belastend ist, hat der Staat eine gesetzliche Hilfsmaßnahme eingeleitet.

So wird die Selbstbeteiligung ermäßigt, wenn die Krankenkostenanteile für den Familienangehörigen der Versicherten (Selbstbeteiligung), bei der Volkskrankenversicherung auch die der Versicherten, in einem Krankeninstitut innerhalb eines Monats über 91 000 Yen betragen (Kogaku ryoyohi: Ermäßigung für hohe Selbstbeteiligung).

In diesem Fall wird die Selbstbeteiligung auf 3/7 ermäßigt, so daß man "nur" 39 000 Yen bezahlen braucht.³ Außerdem gibt es eine staatliche Übernahme der Krankenkosten für ältere Leute, Körperbehinderte und Kinder.

2.3 Unfallversicherung

Ansprüche an die Unfallversicherung werden im Fall von Arbeitsunfällen und Berufskrankheit gewährt.

Das System der Unfallversicherung wurde im Jahre 1947

1) Vgl. Shakei hoken nenkan, 1977, a.a.O., S. 63 ff.

2) Vgl. Watanabe, Masaichi, a.a.O., S. 91.

3) Vgl. ebenda, S. 133, 137.

konzipiert und mehrmals verbessert.¹

Angeschlossen sind alle Betriebe der verarbeitenden Industrie, des Bergbaus, des transportes und des Baugewerbes mit mehr als fünf Beschäftigten.²

Die Arbeitnehmer der obengenannten Betriebe sind verpflichtet, sich der Unfallversicherung anzuschließen und den Unfallversicherungsbeitrag allein zu leisten. Der Beitrag beträgt je nach der Unfallhäufigkeit der Wirtschaftszweige 0,4 bis 8,9 % des Bruttolohnes und der Träger der Unfallversicherung ist der Staat.³

Für die Beamten und die Beschäftigten bei den staatlichen Unternehmen gibt es eine Sonderregelung, die Unfallersatzordnung, deren Inhalt keine wesentlichen Unterschiede von der Unfallversicherung hat.

Die Leistungen der Unfallversicherung sind fast die gleichen wie die der Arbeitnehmerkrankenversicherung.

Für den Fall der Invalidität und für die Hinterbliebenen gibt es eine Rente oder einmalige Abfindung.⁴

Seit 1965 wurde eine Indexierung für Rente, Fürsorge u. ä. geschaffen, um die Sozialleistungswerte vor der Inflation zu schützen. Damit wurde z. B. die automatische Wertsicherung der Invalidenrente eingeführt.

Der entscheidende Mangel der Unfallversicherung ist, daß die Arbeitnehmer in den Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten keinen Schutz von der Unfallversicherung her haben, da viele Erwerbstätige in Japan,

1) Vgl. Shakai hoshō nenkan, 1977, a.a.O., S. 73.

2) Vgl. Kozima, Mitsuko: Sindai shogaisha fukushi (Fürsorge für Körperbehinderte), Tokyo 1976, 6. Aufl., S. 91.

3) Vgl. Shakai hoshō nenkan, 1977, S. 76.

4) Vgl. ebenda, S. 74 ff.

bedingt durch seine dualistische Wirtschaftsstruktur, bei kleinen oder kleinsten Betrieben beschäftigt sind.

2.4 Rentenversicherung

Das Rentensystem in Japan wurde 1942, um die Kriegsausgaben zu finanzieren, als eine Art Zwangssparnis eingeführt. Das heutige Rentensystem fängt mit der Arbeitnehmerrentenversicherung im Jahre 1954 und der Volksrentenversicherung im Jahre 1961 an.

Der Mitgliedermodus ist der gleiche wie bei der Krankenversicherung, nur werden alle Rentenversicherungen von der staatlichen Verwaltung betrieben.¹ Die Reifezeit für die Rentenversicherung beträgt in der Regel 20 Jahre für Arbeitnehmerrentenversicherung, 25 Jahre für die Volksrente, im Sonderfall gibt es einige komplizierte Regelungen für den vorzeitigen Ruhestand.

Wie aus der Tabelle 3 auf der nächsten Seite ersichtlich ist, hat das Rentensystem Anfang der 60er Jahre richtig begonnen, obwohl das Rentengesetz schon 1941 geschaffen wurde.

In gewissem Sinne ist die Übersetzung des japanischen Ausdrucks "Hosei Nenkin" zur Arbeitnehmerrentenversicherung und "Kokumin Nenkin" zur Volksrentenversicherung nicht glücklich, da in der Arbeitnehmerrentenversicherung nicht alle Arbeitnehmer versichert sind und die Volksrente Japans ihrer Struktur nach sich von der schwedischen Volkspension stark unterscheidet.

1) Watanabe, Masaichi (Hrsg.): Gaisetsu to shodan, wakari yasui hosei nenkin hokenho (Erleuchtung und Beteuerung, leichtes Rentenversicherungsgesetz), Tokyo 1976, S. 6.

Tabelle 3: Rentenversicherungssystem Japans - August 1976 -

Rentensystem	Gründungs- jahr	Anzahl der Mitglieder	Beiträge ^a (%) für Arbeit- nehmer geber		Staats- zuschüsse
Arbeitnehmer- rentenver- sicherung	1941 ^b 1954 ^b 1965	23,65 Mio. (42,5 %)	5,15 ^c 4,55 ^d 3,65 ^e	5,15 4,55 3,65	25 % 5,2 %
Seemanns- rentenver- sicherung	1939	0,24 Mio. (0,43 %)	5,3	5,3	25 %
Versicherung auf Gegen- seitigkeit für Staats- bedienstete	1948	1,16 Mio. (2,09 %)	4,65	4,65	15 %
Gemeinde- bedienstete	1962	3 Mio. (5,32 %)	4,7	6,5	0
Beschäftigte bei öffentl. rechtlichen Körperschaf- ten	1959	0,8 Mio. (1,43 %)	4,8	6,6	0
Lehrer in privaten Schulen	1953	0,27 Mio. (0,47 %)	4,9	4,9	18 %
Beschäf- tigte bei Forst-, Fischerei- genossen- schaft	1958	0,47 Mio. (0,78 %)	4,9	4,9	18 %
Volksrenten- versicherung	1958	25,88 Mio. (46,54 %)	1 400 Yen pro Monat		50 %
Rentenver- sicherung für Land- wirtschaft	1970	1,16 Mio. (2,09)	2 450 Yen pro Monat		--

- a) Prozent am Grundlohn
- b) große gesetzliche Neuerung
- c) für Untertagetätigkeit
- d) für männliche Arbeitnehmer
- e) weibliche Arbeitnehmer

Quelle: Shakai hoshō nenkan, 1977, S. 8 und 9.

Die komplizierten Regelungen in der Rentenversicherung sind die Übergangsregelung für die Wartezeit und die Einbeziehung der älteren Leute, die keineswegs aufgrund ihres Alters die vorgeschriebene Wartezeit erfüllen können.

2.4.1 Arbeitnehmerrentenversicherung

Die im Jahre 1941 eingeführte Arbeitnehmerrentenversicherung hat durch mehrmalige Änderungen (1944, 1954 und 1965) ihren heutigen Stand erreicht, deren Anteil an gesamten Versicherten 1976 ca. 43 % ausmachte.

Nach der neuesten gesetzlichen Änderung sind alle Arbeitnehmer, die in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten tätig sind, obligatorisch in die Arbeitnehmerrentenversicherung einzubeziehen. Ein Betrieb mit mehr als fünf Beschäftigten nennt man so einen rentenversicherungspflichtigen Betrieb.¹

Die Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten können auf Wunsch der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, falls sie vorhanden sind, in die Arbeitnehmerrentenversicherung eintreten.²

Der Beitrag wird, wie bei der Arbeitnehmerkrankenversicherung, auf der Basis des Standardlohnes anhand einer 36stufigen monatlichen Einkommensskala von 30 000 bis 320 000 Yen aufgebracht³.

Die Leistungen der Versicherung sind die Altersrente und die Rente für die Leute, die über ihr Rentenalter hinaus arbeiten, Invalidenrente, Rente für Hinter-

1) Vgl. Watanabe, Masaichi, a.a.O., S. 8, 9.

2) Vgl. ebenda

3) Vgl. ebenda, S. 18 ff.

bliebene und einmalige Abfindung für Invaliden.
Die Rentenhöhe wird durch die Grund- und Zuschußrente bestimmt.

Die Grundrente wird in zwei geteilt, und zwar einkommensabhängige und einkommensunabhängige Teile.
Der einkommensabhängige Teil wird durch den durchschnittlichen Verdienst und die Versicherungsjahre bestimmt.

Die Bestimmungsfaktoren des einkommensunabhängigen Teils sind die allgemeine Bemessungsgrundlage und die Versicherungsdauer.

Zuschußrente ist der Familienzuschlag. Ein Renter bekam im Jahre 1976 für die Ehefrau 72 000 Yen, für das erste und zweite Kind jeweils 24 000 und für weitere Kinder 4 800 Yen pro Jahr.¹

Die Wertsicherungsmaßnahme gegen Inflation wurde durch die Konsumpreisindexierung nur für die Grundrente eingeführt (das sog. automatische Gleitsystem). So stieg diese Rente 1974 auf 16,1 % und 1975 auf 21,8 %, wobei die Steigerung noch nicht mit der Inflation Schritt halten konnte.² Wie schon gesagt wurde, treten die Gesetzesänderungen für die Rentenversicherung (so zu sagen Rentenanpassungsgesetz) seit den 60er Jahren häufiger auf, die im allgemeinen als die Verbesserung der Leistung und die Ermäßigung der Vorleistung zu verstehen sind.

Z. B. wurden die Rentenleistungen durch die Gesetzesänderung im Mai 1976 wesentlich verbessert, die im normalen Fall 60 % des bisherigen Lohnes ausmachen sollen.

1) Vgl. ebenda, S. 84.

2) Vgl. ebenda, S. 83.

3) Hosei Sho (Wohlfahrtsministerium), Hosei hakusho (Wohlfahrtsweißbuch) für das Jahr 1976, Tokyo, S. 335.

Die wichtige Verbesserung läßt sich wie folgt zusammenfassen: Die allgemeine Bemessungsgrundlage stieg von 1 000 auf 1 650 Yen und die obere Grenze des Versicherungsjahres von 30 auf 35 Jahre. Auch der einkommensabhängige Teil der Rente wurde durch den Aufwertungsfaktor verbessert, der von 170 bis 639 % gestiegen ist.

Dieser Verbesserung zufolge hat man eine Vorstellung für das Renteneinkommen mit 28jähriger Berufstätigkeit, das ca. 60 % des aktivenlohneinkommens betragen soll.¹ Die vereinfachte Rechnung lautet:

$$\begin{array}{rcll} \text{einkommens-} & + & \text{einkommens-} & \\ \text{unabhängiger} & + & \text{abhängiger Teil} & + \text{Zuschuß} = \text{Monats-} \\ & & & & \text{rente} \\ 1\ 650 \times 28 & + & 136\ 400 : 100 \times 28 + 6\ 000 = & & \\ & & & & 90\ 392 \text{ Yen,} \end{array}$$

wobei 1 650 die allgemeine Bemessungsgrundlage, 28 die Versicherungsjahre, 136 400 der durchschnittliche Lohn und 6 000 Yen der Zuschuß für Ehefrau pro Monat sein sollen. Diese 90 392 Yen entsprechen ca. 60 % des durchschnittlichen Lohnes im Kleinbetrieb im Jahre 1976.²

2.4.2 Volksrentenversicherung

Laut Gesetz der Sozialversicherung Japans sind alle Japaner im Alter zwischen 20 und 60 Jahren Pflichtmitglieder der Volksrentenversicherung, solange sie keinem gesetzlichen Rentenversicherungssystem angehören.³

1) Vgl. Hosei hakusho (Wohlfahrtsweißbuch) für das Jahr 1976, a.a.O., S. 335.

2) Vgl. Rodosho (Arbeitsministerium), Rodo tokei yoran (Handbuch der Arbeitsstatistik), Tokyo 1977, S. 82.

3) Vgl. Hosei hakusho 1976, a.a.O., S. 338.

Es ist leicht zu erkennen, daß der Mitgliedermodus der Rentenversicherung der gleiche ist wie bei der Krankenversicherung. Die Volksrentenversicherung ist anzahlmäßig die größte Rentenversicherung Japans (54 %). Finanziert wird die Rentenversicherung durch die Beiträge und durch staatliche Zuschüsse, die je die Hälfte der Einnahmen ausmachen.

Die Mitglieder der Versicherung können in zwei Kategorien aufgeteilt werden, und zwar in Versicherte mit und ohne Beitrag.

Für die Versicherten ohne Beitrag übernimmt der Staat die Beitragspflicht, so ist die staatliche Ausgabe in diesem Bereich eigentlich eine Fürsorgeleistung. Die Zahl der Versicherten ohne Beitrag belief sich im Jahre 1975 auf 1,6 Mio., was ca. 8 % der gesamten Versicherten ausmacht, dies ist in vielen Jahren relativ unverändert geblieben.¹

Der monatliche Beitrag pro Versicherten belief sich ab April 1976 auf 2 200 Yen (bisher nur noch 1 400 Yen).² Als die Rentenleistung gelten Altersrente, Invaliden-, Hinterbliebenenrente und Bestattungsbeihilfe.

Die Bestimmungsfaktoren der Volksrente sind ähnlich wie bei der Arbeitnehmerrentenversicherung allgemeine und persönliche Bemessungsgrundlage und Versicherungsjahr, wobei die persönliche Bemessungsgrundlage wegen einheitlicher monatlicher Beiträge nicht der Verdienst des Versicherten, sondern sein Alter und seine Lebensumstände eine große Rolle spielen.

Die Formel der Volksrentenversicherung ist folgende:³

1) Vgl. Shakai hoshō nenkan 1977, a.a.O., S. 90.
Hosei hakusho 1976, a.a.O., S. 343.

2) Vgl. Shakai hoshō nenkan 1977, a.a.O., S. 88.

3) Vgl. Hosei hakusho 1977, a.a.O., S. 339.

$$\begin{array}{rcl} \text{allgemeine} & & \text{persönliche} & & \text{Versicherungs-} \\ \text{Bemessungs-} & + & \text{Bemessungs-} & \times & \text{jahre} \\ \text{grundlage} & & \text{grundlage} & & \\ & = & \text{Volksrente} & & \end{array}$$

Nach der Änderung des Gesetzes im Jahre 1976 hat man die folgende Vorstellung von der Rentenleistung: Wenn ein Ehepaar seine Wartezeit von 25 Jahren erfüllt hat, bekommt das Paar eine monatliche Rente von 75 000 Yen, was etwa 85 % der Arbeitnehmerrente und die Hälfte eines durchschnittlichen Lohnes entspricht.¹

Rechenbeispiel:

$$\begin{array}{rclclcl} (1\ 300 & + & 200 &) \times 25 & = & 7\ 500\ \text{Yen} \\ \text{allgemeine} & & \text{persön-} & & \text{Versiche-} & \text{Rente} \\ \text{Bemessungs-} & & \text{liche} & & \text{rungs-} & \\ \text{grundlage} & & \text{Bemes-} & & \text{jahre} & \\ & & \text{sungs-} & & & \\ & & \text{grundlage} & & & \end{array}$$

Falls ein Versicherter seine vorgeschriebene Versicherungszeit von 25 Jahren nicht erfüllt hat, aber mehr als 10 Jahre seinen Beitrag gezahlt hat, erhält er eine günstige persönliche Bemessungsgrundlage.

Beispielsweise betrug die Rente für eine 10-jährige Versicherungsmitgliedschaft 20 500 Yen pro Monat.

Rechenbeispiel:

$$1\ 300 \times 10 + 500 \times (25 - 10) = 20\ 500\ \text{Yen.}$$

1) Vgl. Hosei hakusho 1977, a.a.O., S. 339.

Ähnlich belief sich die Rente für eine fünfjährige Versicherungszeit auf 15 000 Yen pro Monat. Außerdem stieg die Mindestgrenze der Invalidenrente von 28 300 auf 33 000 Yen. Genauso hoch ist die Hinterbliebenenrente.¹

2.5 Arbeitslosenversicherung

Das bisherige Arbeitslosenversicherungsgesetz wurde ab April 1975 durch ein neues Gesetz ersetzt, das wörtlich "Beschäftigungsversicherungsgesetz (Koyo Hoken Ho)" heißt.

Das Ziel des neuen Gesetzes lautet in § 1 wie folgt:²

"... das Ziel des Gesetzes ist, wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeit verliert, die notwendige Unterstützung für den stabilen Lebensunterhalt zu gewährleisten, das Arbeitsuchen zu erleichtern."

Ferner soll das Gesetz für sichere Arbeitsplätze durch die Verbesserung der Beschäftigungsstruktur und Berufsausbildung beitragen.

Im Vergleich mit dem alten Arbeitslosenversicherungsgesetz (Sitzukyo Hoken Ho) sind beim neuen Gesetz (Koyo Hoken Ho) einige neue Akzentverschiebungen zu erkennen³:

1. Erweiterung des zwangsversicherten Personenkreises:
Jetzt sind alle Arbeitnehmer grundsätzlich die Mitglieder der Beschäftigungsversicherung, während beim alten Gesetz nur die Beschäftigten in einem Betrieb mit mehr als fünf Beschäftigten pflichtversichert waren.

1) Vgl. Hosei hakusho 1977, a.a.O., S. 339.

2) Vgl. Konou, Kiyosi: Shakai hoken no zitsumu (Praxis in der Sozialversicherung), Tokyo 1976, S. 156.

3) Vgl. ebenda., S. 157 ff.

2. Verschiebung des Beitragssatzes auf Kosten der Arbeitgeber: Der Beitrag zur Beschäftigungsversicherung belief sich zur Zeit auf 1,3 % des Bruttolohnes, wobei der Lohn der Arbeitnehmer mit 0,5 % und der der Arbeitgeber mit 0,8 % belastet wird. Nach dem alten Gesetz betrug auch der Beitragssatz 1,3 % für die Arbeitslosenversicherung, die je zur Hälfte, also 0,65 %, von Arbeitnehmern und -gebern aufgebracht wurde.
3. Beseitigung bzw. Milderung der Ursachen von Arbeitslosigkeit: Nach der Zielsetzung der Beschäftigungsversicherung wird die Ursache der Arbeitslosigkeit durch die berufliche Ausbildung und die Verbesserung der Beschäftigungsstruktur zu beseitigen versucht.

Ob das "Beschäftigungsversicherungsgesetz (Koyo Hoken Ho) in Zukunft einen Erfolg haben wird, ist noch abzuwarten, da die Struktur- und Bildungspolitik auf dem Arbeitsmarkt mit einem zeitraubenden und kostspieligen Projekt verbunden sind.

Die Leistung der Versicherung ist überwiegend die Arbeitslosenunterstützung¹. Nach der Vorstellung der Gesetzgeber soll 1 % des Bruttolohnes für diese Unterstützung verwendet werden und der Rest, also 0,3 % des Bruttolohnes, für die Förderung der Berufsausbildung, für den Wohnungsbau und die Arbeitsmobilität.²

Es ist üblich, die Arbeitslosenversicherung in zwei Kategorien aufzuteilen:

Die eine ist die spezielle Arbeitslosenversicherung für Tagelöhner und Saisonarbeiter und die andere ist

1) Die Reisekosten-, Umzugs- und Ausbildungsbeihilfe für Arbeitsuchende sind auch die Leistungen der Versicherung, die aber unbedeutend sind.

2) Vgl. Kanou, Kiyosi, a.a.O., S. 157.

die allgemeine Arbeitslosenversicherung für die sogenannten "regulären" Arbeitnehmer.

Leistung der allgemeinen Arbeitslosenversicherung:
Anspruch auf die Leistung der Versicherung (Arbeitslosengeld) hat, wer den Versicherungsbeitrag wenigstens für sechs Monate bezahlt hat.¹

Die Gewährungsdauer des Arbeitslosengeldes hängt von dem Alter, der Wiederbeschäftigungsmöglichkeit und von den Versicherungsjahren der Versicherten ab. Die Tabelle ⁴ zeigt die Zusammenhänge der Faktoren dargestellt.

Tabelle 4: Die Gewährung des Arbeitslosengeldes

Alter	Leistungsgewährung (Tag) beim Versicherungsjahr:	
	ein Jahr und mehr	weniger als ein Jahr
bis 30	90	90
30 - 45	180	90
45 - 55	240	90
55	300	90
Behinderte		
- 55	240	90
55	300	90

Quelle: Kanou, Kiyosi: Shakai hoken no zitsumu (Praxis in der Sozialversicherung), Tokyo 1976, 2. Aufl., S. 188.

1) Ein Ausnahmefall ist, wenn der Versicherte krank, schwanger u. ä. ist. Vgl. Kanou, Kiyosi, a.a.O., S. 68.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes wird durch den durchschnittlichen Verdienst der letzten sechs Monate und den Unterstützungssatz der Versicherung determiniert. Der durchschnittliche Verdienst wird durch Auf- und Abrunden korrigiert, und zwar so, daß die untere Grenze nicht unter 1 800 Yen liegt und die obere nicht 4 500 Yen pro Tag überschritten wird.

So ergibt sich die Höhe des Arbeitslosengeldes durch die Multiplikation von durchschnittlichem Verdienst und einem Unterstützungssatz, wobei der Unterstützungssatz von 80 % für die niedrigen Lohngruppen bis 60 % für die hohen graduell verringert wird.¹

Leistung für die spezielle Arbeitslosenversicherung: Falls ein Saisonarbeiter seine Arbeit verliert, bekommt er eine einmalige Unterstützung von 50-Tageslöhnen.² Für die Tagelöhner gibt es eine dreistufige Einkommensskala, besonders für die Arbeitslosenunterstützung, deren Größe 2 700, 1 770 und 1 160 pro Tag sind und mit Hilfe des Lohnes von den letzten zwei Monaten ermittelt wird. Die Leistungsdauer für Tagelöhner betrug nach den Versicherungsjahren 13 bis 17 Tage.³

2.6 Lebensschutz (Fürsorge, Sozialhilfe) und soziale Wohlfahrt

Lebensschutz:

Der Lebensschutz ist der Ausdruck für Fürsorge bzw. Sozialhilfe in der japanischen sozialen Sicherung.

1) Vgl. Shakai hoshō nenkan, 1977, a.a.O., S. 69.

2) Vgl. Shakai hoshō nenkan, 1977, a.a.O., S. 70.

3) Ebenda, S. 71.

Wie es in europäischen Ländern der Fall war, geht diese Maßnahme als Armenpflege bis auf die Feudalgesellschaft zurück. Trotzdem gilt der heutige gesetzliche Geist für den Lebensschutz die Fürsorgemaßnahme zur Realisierung von Artikel 25 der japanischen Verfassung.

Wenn jemand keine sonstigen Ansprüche auf soziale Sicherung hat und eine Hilfe für ihn notwendig ist, hat er Recht auf die Fürsorgeleistung. So ist die Fürsorge bzw. der Lebensschutz eine letzte Möglichkeit ökonomischer Sicherheit Japans.¹ Die Fürsorgeleistungen werden im Bereich des Lebensunterhaltes, der Erziehung, der Wohnung, medizinischer Versorgung, der Entbindung, der Erwerbshilfe und Bestattungsbeihilfe gewährt. Je nach persönlicher Notwendigkeit kann ein Fürsorgeempfänger eine oder mehrere Leistungen beziehen, wobei die Hilfsbedürftigkeit einzelner Personen geprüft werden muß.

Nach dem Gesetz für den Lebensschutz soll die Fürsorgeleistung ausreichen, um allen Bürgern den Mindeststandard des Lebensunterhaltes (national minimum) medizinischer, ökonomischer und kultureller Versorgung zu ermöglichen (Artikel 1 - 4 des Gesetzes für den Lebensschutzes).

Das Wohlfahrtsministerium bemüht sich, die Höhe der Fürsorgeleistung (Unterstützungsstandard) so zu ordnen, daß die Fürsorgeleistungen den obengenannten Zielsetzungen unter gegebenen Umständen entsprechen können, wobei das Alter, das Geschlecht, die Familienzusammensetzung, der Wohnort u. a. der Hilfsbe-

1) Vgl. Shakai hosho nenkan, 1977, a.a.O., S. 137.

dürftigen für die Ermittlung der Fürsorgeleistung eines Betroffenen eine entscheidende Rolle spielen. Bis 1961 hat man den Mindeststandard des Lebensunterhaltes durch das Waren-Korb-System zu ermitteln versucht, danach bis 1965 anhand des Engelskoeffizienten.

Nach 1965 wird versucht, das Gefälle der Konsumausgaben zwischen allgemeinen Bürgern und Fürsorgeempfängern zu verringern.

In elf Jahren (1965 - 1976) wurde die Fürsorgeleistung für eine vierköpfige Familie (Standardhaushalt) mehr als vervierfacht.¹

Es wird die Struktur und die Höhe der Fürsorgeleistung im Jahre 1975 und 1976 aufgezeigt.

1) Vgl. Shakei hoshō nenkan, 1977, a.a.O., S. 134.

Tabelle 5: Beispiel von Fürsorgeleistung (in Yen/
Monat)

Art der Leistung	1975		1976	
	Ortskl. 1	Ortskl. 4	Ortskl. 1	Ortskl. 4
	<u>Familien-typ A</u>			
Lebens- unterhalt	74 952	54 715	84 321	61 559
Erzie- hungs- hilfe	1 040	1 040	1 110	1 110
Wohnungs- geld	5 500	2 300	5 500	2 300
Grundfrei- betrag	12 020	10 810	13 520	12 160
Summe	93 512	68 865	104 451	77 126
	<u>Familien-typ B</u>			
Lebens- unterhalt	58 766	46 943	66 238	52 944
Wohnungs- geld	5 500	2 300	5 500	2 300
Summe	64 266	49 243	71 738	55 244
	<u>Familien-typ C</u>			
Lebens- unterhalt	33 077	26 158	37 261	30 496
Wohnungs- geld	5 500	2 300	5 500	2 300
Summe	38 572	28 458	42 761	31 796

Quelle: Hosei hakusho 1976, a.a.O., S. 376, 377.

- 1) Familien-typ A: 35-jähriger Tagelöhner, Hausfrau
ohne Beruf (Schulkind) und 4-jähri-
ges Kind
Familien-typ B: über 70 Jahre altes Ehepaar ohne
Beruf
Familien-typ C: ein 70-jähriger ohne Beruf

Anmerkungen zu Tabelle 5

- 2) Die Ortsklasse wurde von 1 bis 4 nach der Einwohnerzahl eines Ortes und dem Verteuerungsgrad der Lebenskosten aufgeteilt.
- 3) Unabhängig von der Fürsorgeleistung kann ein Fürsorgeempfänger eine gewisse Summe pro Monat für seinen Lebensunterhalt verdienen (Grundfreibetrag).

Die nicht in der Tabelle 5 erfaßten Fürsorgeleistungen sind die medizinische Fürsorge, Entbindungs- und Bestattungsbeihilfe.

Im Jahre 1975 wurden 588 000 Personen, die stationär oder ambulant behandelt wurden, mit der medizinischen Fürsorge versorgt.

Unter der stationären Behandlung bildeten die geistig behinderten Patienten die absolute Mehrheit, deren Anteil an den gesamten stationierten Fürsorge-Patienten ca. 57 % und an den gesamten medizinischen Fürsorgeempfängern ca. 17 % ausmachte.¹

Im Jahre 1976 betrug die Entbindungsbeihilfe in der Regel 43 000 und die Bestattungsbeihilfe 44 000 Yen.²

Wenn man die Fürsorgeleistung für eine vierköpfige Familie in der Ortsklasse 1 mit dem durchschnittlichen Nettolohn eines Arbeiters im Betrieb mit mehr als 30 Beschäftigten vergleicht, belief sich die Fürsorgeleistung mit dem Grundfreibetrag auf ca. 46 % des aktiven Lohnes.³

Im Jahre 1975 erhielten durchschnittlich 7100 000 Haushalte bzw. 1,35 Mio. Personen Fürsorgeleistung; somit machte die Quote der Fürsorgeempfänger an der

1) Vgl. Hosei hakusho, 1976, a.a.O., S. 382.

2) Vgl. ebenda, S. 375, 376.

3) Vgl. Rodo tokei yoran (Handbuch für Arbeitsstatistik), a.a.O., S. 82.

gesamten Bevölkerung 1,21 % aus, die sich über viele Jahre hinweg relativ stabil hielt.¹ Der Hauptgrund für den Anspruch auf die Fürsorgeleistung war die Erkrankung der Familienernährer und der Grund des Ausscheidens aus der Fürsorge war hauptsächlich die Heilung der Krankheit und die Erhöhung des Familieneinkommens.²

Während der Lebensschutz primär allgemein auf die einkommensschwachen Schichten der Bevölkerung abzielt, versucht die soziale Wohlfahrt gezielt bestimmten notleidenden Gruppen der Bevölkerung zu helfen.

Dieser wird deutlich, wenn man einzelne Arten der sozialen Wohlfahrt im Sinne der sozialen Sicherung betrachtet.³

1) Vgl. Hosei hakusho, 1976, a.a.O., S. 378.

2) Vgl. ebenda, S. 383.

3) Unter der sozialen Wohlfahrt versteht man etwa - im Sinne der Welfare-Theorie - alle Bereiche von Maßnahmen für die wirtschafts-, sozialpolitische und auch für die gesamtpolitische Effizienz der öffentlichen Tätigkeit.
Vgl. Lörcher, S.: Zur Problematik der sozialen Wohlfahrt Japans, in: Japan, Wirtschaftswachstum und soziale Wohlfahrt, Studien zur sozioökonomischen Entwicklung (Hrsg.), v. Udo Simonius, Frankfurt a. M. 1974, S. 78.
Vgl. Kida, Tetzuro: Shakai Fukushi sikyo (Tätigkeit der sozialen Wohlfahrt), Tokyo 1975, S. 109 ff.

Als wichtige Arten der sozialen Wohlfahrt sind zu nennen:

1. Wohlfahrt für Kinder und Mütter,
2. Wohlfahrt für ältere Leute,
3. Wohlfahrt für geistig und körperlich Behinderte.

Die Aufbringung der Finanzmittel für die soziale Wohlfahrt geschieht durch Steuergelder.

Sie leistet insbesondere für die soziale und medizinische (heilende, vorbeugende) Versorgung von hilfsbedürftigen Gruppen der Bevölkerung. Zudem übt sie eine Beratungsfunktion im Bereich der Ernährung, Gesundheit und der Familienberatung aus.¹ Darüber hinaus betreibt sie öffentliche Kindergärten, Säuglingsstätten, Erziehungsheime, Jugendheime für geistig und körperlich Behinderte, Altersheime und Beratungsstellen.²

Folgende Tabelle gibt den quantitativen Umfang der beiden sozialen Leistungen (Lebensschutz und soziale Wohlfahrt) im System der sozialen Sicherung Japans wieder:

1) Vgl. Shakai hoshō nenkan, 1977, a.a.O., S. 137 ff.
2) Vgl. ebenda.

Tabelle 6 : Bedeutung des Lebensschutzes und der sozialen Wohlfahrt im sozialen Sicherungssystem Japans (Einheit in Yen und %)

	1972	1973	1974	1975	1976
I Lebensschutz	391 982 7,0 %	450 792 6,3 %	578 687 5,7 %	690 046 5,2 %	793 017 4,7 %
II soziale Wohlfahrt	304 211 5,4 %	592 064 8,3 %	823 830 8,1 %	1121 027 8,6 %	1312 380 7,7 %
III soziale Sicherung insgesamt	5613 066 100,0	7165 962 100,0	10189 229 100,0	13197 528 100,0	16992 168 100,0

Quelle: Shakai hoken kenkan 1977, S. 338.

Tabelle 6 zeigt, daß die relative Bedeutung von Lebensschutz und sozialer Wohlfahrt zusammengekommen innerhalb der sozialen Sicherung - bei geringen Schwankungen - nahezu unverändert geblieben ist.

Dagegen zeigt sich aber eine deutliche Schwerpunktverlagerung zwischen diesen beiden sozialen Leistungen. Hier schlägt sich der Ausbau der sozialen Wohlfahrt für alte Leute (staatliche Übernahme der Krankenkosten) und Kinder (neue Kindergeldregelung) nieder.¹

2.7 Sonstige soziale Ausgleiche

Als weitere Instrumente des sozialen Ausgleichs in Japan sind das Kindergeld und das Pensionswesen zu nennen.

1) Vgl. Shakai hosho nenkan 1977, a.a.O., S. 338.

Hierbei zählt das Kindergeldsystem zu den jüngsten Maßnahmen der sozialen Sicherung.

Mit dem Ziel, den durch Kinder "belasteten" Haushalten finanziell zu helfen und dadurch eine bessere Erziehung und Ausbildung der kommenden Generation zu ermöglichen, wurde das Kindergeldsystem im Mai 1971 konzipiert und 1974 in Kraft gesetzt. Die Aufbringung der Mittel geschieht durch Arbeitgeberbeiträge und die öffentliche Hand.

Tabelle 7 zeigt die relativen Anteile an der Aufbringung.

Tabelle 7: Finanzierung des Kindergeldes (in %)

	Arbeitgeber	öffentl. Mittel
Kinder für Arbeitnehmer	70 %	30 %
Kinder für Nichtarbeitnehmer	-	100 %

Quelle: Shakai hoshō nenkan 1977, a.a.O., S. 99.
Hosei hakusho 1976, a.a.O., S. 309.

Der Arbeitgeberbeitrag zum Kindergeld betrug 1976 0,12 v. H. des Standardlohnes, wobei die Versicherten der Volksrentenversicherung von der direkten Finanzierung befreit sind.¹

Für alle Kinder unter 18 Jahren wurde 1976 ein monatliches Kindergeld von 5 000 Yen gezahlt, sofern

1) Vgl. Shakai hoshō nenkan 1977, a.a.O., S. 99.

das Jahreseinkommen des kindergeldberechtigten Haushalts mit fünf Familienangehörigen 4,64 Mio. Yen nicht überstieg.¹ Im Februar 1976 wurde für 2.82 Mio. Kinder Kindergeld gezahlt.²

Das Pensionswesen in Japan hat eine etwa ein Jahrhundert alte Tradition. Seine Einführung fällt mit der Modernisierung Japans zusammen. Einbezogen waren die Beamten und Soldaten.

Mit der Organisation der Rentenversicherung auf Gegenseitigkeit für Staatsbedienstete im Jahre 1959 übernahm diese die meisten Aufgaben des alten Pensionssystems, welches selbst an Bedeutung verlor.

Dennoch beziehen auch heute noch ca. 3 Mio. pensionierte Beamte, Kriegsbeschädigte und Kriegshinterbliebene Pensionsleistungen, welche den Leistungen der Rentenversicherung entsprechen.³

1) Vgl. Hosei hakusho 1976, a.a.O., S. 389.

2) Ebenda, S. 388.

3) Vgl. Shakai hoshō nenkan, 1977, a.a.O., S. 110.

III. Zusammenfassende Betrachtung der sozialen Sicherung

3.1 Problemstellung

Die Ursprünge des Systems der sozialen Sicherung in Japan liegen etwa 100 Jahre nach der Meiji-Restauration. Es wurde wie der Industrialisierungsprozeß von außen importiert.

Auf Japan trifft sicherlich folgende Aussage zu: "Die Verwirklichung des sozialen Rechtsstaat aber mußte und muß Schritt für Schritt erkämpft und das vorläufig Erreichte muß immer wieder erbittert verteidigt werden".¹ Dieses trifft besonders auf die vertikal orientierte Gesellschaftsordnung zu, welche dem Aufbau eines sozialen Rechtsstaat im westlichen Sinne immer wieder Hindernisse in den Weg stellt. Hinzu kommt, daß die Japaner - primär an raschem wirtschaftlichen Wachstum interessiert - den Aufbau eines einer hochindustrialisierten Gesellschaft entsprechenden Sozialsystems vernachlässigten. Das rasche wirtschaftliche Wachstum Japans nach dem Zweiten Weltkrieg hat das Land, gemessen am Pro-Kopf-Einkommen, bereits westeuropäische Industrienationen wie z. B. Italien und Großbritannien überholen lassen. Gemessen am Bruttosozialprodukt liegt Japan heute an dritter Stelle auf der Welt.

Da Japan bei seiner Industrialisierung andere Wege als die europäischen Länder eingeschlagen hat², wur-

1) Vgl. Auerbach, Walter: Zusammenhänge, Illusion und Wirklichkeit der sozialen Sicherheit, Frankfurt/a.M. 1968 S.10

2) Vgl. Piper, Annelotte: Japans Weg von der Feudalgesellschaft zum Industriestaat. Wandlungsimpulse und wirtschaftliche und geistige Verankerung, Köln 1976, besonders S. 88 ff.

den Besonderheiten auf sozio-ökonomischem Gebiet weitgehend beibehalten. Neue gesellschaftliche und ökonomische Strukturen traten im Laufe der Industrialisierung hinzu.

So herrschten und herrschen patriachische Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, dualistische Wirtschaftsstruktur und ökonomischer Nationalismus. Dieses führt dazu, daß das in Europa Schritt für Schritt entwickelte System der sozialen Sicherung sich nicht ohne weiteres auf das rasch industrialisierte Japan übertragen läßt.

Zahlreiche Probleme - eng verbunden mit der überkommenen gesellschaftlichen Struktur - stehen einer einfachen Übertragung des europäischen Sozialsystems entgegen. Dennoch hat Japan versucht, das europäische Konzept der sozialen Sicherung - insbesondere das deutsche System - zu kopieren.

Diese Situation schildert Hußmann so "... Damit wurde formal gesehen ein fast lückenloses System der staatlichen sozialen Sicherheit geschaffen".¹

In Japan wird die Situation folgendermaßen dargestellt:²

1. Das soziale Sicherungssystem Japans ist sehr kompliziert und undurchsichtig.
2. Der versicherte Personenkreis umfaßt das ganze Volk.
3. Das Niveau der gewährten Leistung ist zu niedrig.

Der Grund für das komplizierte und undurchsichtige System der sozialen Sicherung Japans, so wird argu-

1) Hußmann, Klaus: Der Wandel des japanischen Lohnsystems, Tübingen 1976, S. 26.

2) Vgl. Shakai hoshō Nenkan 1977, a.a.O., S. 5.

mentiert, liegt in der Tatsache begründet, daß die gleiche Art der Sozialversicherung sowohl auf regionaler (Volksversicherung) als auch auf beruflicher (Arbeitnehmersozialversicherung) Ebene organisiert ist.¹

Dieses ist jedoch kein spezifisch japanisches Problem. In der Bundesrepublik Deutschland wird versucht dem dadurch entgegenzuwirken, daß die Träger der sozialen Sicherung im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Bevölkerung über die Rechte und Pflichten nach dem Sozialgesetzbuch aufklären müssen (§ 13, Sozialgesetzbuch). Eine Ausdehnung des versicherten Personenkreises in die ganzen Volksmasse ist nicht das japan-typische Problem. Das Hauptproblem der sozialen Sicherung Japans liegt beim krassen Leistungsgefälle zwischen der Sozialversicherung und beim niedrigen Niveau der Leistungen.

3.2 Der versicherte Personenkreis

Alle hochindustriellen Staaten haben heute ihre Bevölkerung, soweit eine bestimmte Einkommensgrenze nicht überschritten wird, zwangsmäßig in ein System der sozialen Sicherung einbezogen, um ein Existenzminimum ihrer Bürger zu garantieren. Auch das soziale Sicherungssystem Japans bildet hier, formal betrachtet, keine Ausnahme. Im folgenden soll daher nun auf den Kreis der Versicherten eingegangen werden.

Wie wir gesehen haben, sind die japanischen Sozialversicherungen kategorisch in die beiden Subgruppen der Volks- und der Arbeitnehmersversicherung einzuteilen.

1) Vgl. Shakai hoshō Nenkan, 1977, a.a.O., S. 5.

Da die Volkskrankenversicherung grundsätzlich keine Barleistungen gewährt und in der Unfallversicherung die Versicherten der Volkskrankenversicherung nicht einbezogen sind, haben diese Versicherten nur einen "halben" Versicherungsschutz.

Besonders betroffen sind die Beschäftigten in Kleinbetrieben mit weniger als fünf Arbeitskräften, da sie nicht nur weniger verdienen als ihre Kollegen in Großbetrieben und sie zudem bei einem Betriebsunfall keine gesetzliche Leistung erwarten können. Betriebsinterne Lösungsmöglichkeiten bei Unfällen sind wegen der begrenzten Mittel der Kleinbetrieben relativ gering zu veranschlagen.

Sieht man das Hauptziel der Sozialversicherung im interpersonalen Einkommenstransfer innerhalb der Solidargemeinschaft, so erscheint die Sozialversicherung Japans von ihrem Mitgliedermodus her ineffizient organisiert.

Dieses verdeutlicht die Tabelle der Einkommenshöhe der einzelnen Versichertengruppen (Tabelle 8).

Die Kopfzeile der Tabelle gibt das Einkommen pro Jahr in 10 Tausend Yen wieder.

Die linke Randspalte zeigt den Beschäftigungsstatus. Wegen der unzulänglichen Datenbasis entspricht der Beschäftigungsstatus nicht genau dem Mitgliedermodus der Sozialversicherung.

Tab. 8 Morphologische Zusammensetzung der Haushalte im Jahre 1973
(Einkunft: 10 000 Yen, %)

Beschäftigungs- statut	Skalar des Jahreseinkommens														Ø
	0 - 19	20- 39	40- 59	60- 79	80- 99	100- 119	120- 139	140- 159	160- 179	180- 199	200- 249	250- 299	300- mehr		
abhängige Arbeit- nehmer im Betrieb 1 - 29 (14,7)(b) 30 - 99(24,5) (c) 1 000 - (23,5) (c)	0,4	2,9	5,7	11,6	19,2	23,2	13,7	11,0	6,2	5,4	7,9	2,8	4,0	134	
	-	1,2	4,2	6,4	6,7	6,4	11,2	12,7	9,6	9,1	13,2	7,4	7,6	166	
	-	0,2	0,7	2,4	3,5	6,4	10,4	10,3	11,7	10,7	19,6	6,1	14,7	200	
Gelegenheits- beschäftigte (0,8) Tageelöhner(2,4)(d)	0,5	5,9	14,9	14,9	12,2	18,2	8,1	3,2	3,1	6,6	4,5	-	4,8	110	
Selbständige mit fremden Arbeitkräften(7,1) ohne fremden Arbeitkräfte(12,7)	-	0,3	1,7	3,5	6,4	7,5	7,5	10,5	6,5	7,4	15,0	7,1	26,4	204	
Landwirt hauptberuflich (6) nebenberuflich (8,6)	0,9	7,7	9,0	16,8	15,1	12,4	9,1	8,6	4,9	4,6	6,7	1,1	3,3	117	
	0,1	1,2	2,6	6,0	8,1	8,3	11,7	12,9	10,3	9,4	13,9	7,3	8,0	170	

- a) Betriebsgröße nach der Anzahl der Beschäftigten
b) die Anzahl in Klammern = prozentuale Größe an den gesamten Erwerbstätigen
c) einschl. Beschäftigten in staatlicher Verwaltung und Unternehmungen
d) Die Anzahl der Tageelöhner wird aus einer Monatsgröße gerechnet.
Ø arithmetischer Durchschnitt des Einkommens, wo der Mittelwert jeweiliger Einkommensklasse mit der Prozent bewertet wurde.

Quelle: Shikai hoken nenkan 1977 a.a.O. S.406
Shotoku zaisan bunbai no jittai to mondaiten (Probleme der Einkommens- und Vermögensverteilung)
Hreg. von Keizai Kikyoku Sho(Wirtschaftsplanungsamt) Tokio 1975 S. 350 - 351

Stellt man auf das Einkommen ab, so läßt sich das klassische Argument - arme Arbeitnehmer und reiche Arbeitgeber - mit den Daten der Tabelle 8 nicht belegen. So weicht etwa das durchschnittliche Einkommen der Selbständigen (Arbeitgeber) mit 2.04 Mio. Yen kaum vom Einkommen der Arbeitnehmer mit mehr als 1 000 Beschäftigten von 2 Mio. Yen ab.

Wesentlich geringer ist jedoch das Einkommen der Tagelöhner, der Beschäftigten in Kleinbetrieben und der Landwirte ohne Nebenverdienst. Ein stärkerer interpersonaler Einkommenstransfer über die soziale Sicherung - insbesondere die Volkskrankenversicherung - könnten wegen der dargestellten Heterogenität der Einkommensskala wünschenswert sein, da in der Volkskrankenversicherung auch die Selbständigen mit hohem Einkommen einbezogen sind.

Die Bemessungsobergrenze der gesetzlichen Versicherung, der feste Beitragssatz und das niedrige Leistungsniveau (keine Barleistung) läßt sie jedoch als Instrument der Einkommensredistribution nahezu bedeutungslos erscheinen.

In der Arbeitnehmerkrankenversicherung haben die Tagelöhner einen Sonderstatus. Sie sind zudem aufgrund ihrer schwachen ökonomischen Stellung (Jahreseinkommen von 0,93 Mio. Yen) die hilfsbedürftigste Schicht im Sinne der sozialen Sicherung (vgl. Tabelle 5).

Die Einkommenslage der Arbeitnehmer in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten ergibt sich aus der Haushaltsuntersuchung (Kokei chosa) im Jahre 1973.¹

1) Vgl. Shodokuzaizan bumbai no jittai to mondaiten (Probleme der Verteilung vom Einkommen und Vermögen), hrsg. v. Keizai Kikyoku Sho (Wirtschaftsplanungsamt), Tokyo 1975, S. 160.

Nach dieser Untersuchung beziehen ca. 60 v. H. der dort beschäftigten Arbeitnehmer ein Familieneinkommen von weniger als 0,6 Mio. Yen pro Jahr. Der Anteil der Beschäftigten in Kleinstbetrieben (weniger als fünf Beschäftigte) an den Beschäftigten in Kleinbetrieben (weniger als 30 Beschäftigte) im Jahre 1973 betrug 16,5 v. H.

Die genannten Zahlen zeigen, daß die Beschäftigten in Kleinstbetrieben der gleichen einkommensschwachen Sozialschicht angehören wie die Tagelöhner. Zusammenfassend kann man sagen, daß eine Disparität des Einkommens bezüglich der Beitragsfähigkeit zwischen der Arbeitnehmerkrankenversicherung (außer Tagelöhnerversicherung) und der Volkskrankenversicherung besteht. So hat man bei der Arbeitnehmerkrankenversicherung die beitragsfähigen Einkommensschichten "herausgefischt".

Vergleicht man das Krankenversicherungssystem Japans mit dem der Bundesrepublik Deutschland, so entspricht die Volkskrankenversicherung der Allgemeinen Ortskrankenkasse. In der Bundesrepublik wird diese Einkommensdisparität u. a. auch gesetzlich dadurch beseitigt, daß die Betriebskrankenkassen nur dann zugelassen wurden, wenn die Ortskrankenkasse durch die Gründung einer Betriebskrankenkasse nicht gefährdet wird.¹ Außerdem nimmt die Frau in Japan einen anderen Stellenwert als die Männer im japanischen System der sozialen Sicherung ein.

Entsprechend der Vorstellung über die Frauen in der japanischen Gesellschaft, leisten die weiblichen Arbeitnehmer einen prozentual niedrigeren Beitrag zur

1) Vgl. Külp, Bernhard: Hauptprobleme der Krankenversicherungsreform, Paderborn 1959, S. 32.

Rentenversicherung¹ und beziehen eine entsprechend niedrigere Rente, da die Japaner die berufliche Tätigkeit der Frau nur als vorübergehend ansehen.

Eine allgemeine Betrachtung der oben genannten organisatorischen Merkmale reicht zur Beurteilung des japanischen Sozialversicherungssystems allein nicht aus. Es soll daher auf die Methode der Finanzierung und die Leistungen der sozialen Sicherung näher eingegangen werden.

3.3 Finanzierung der sozialen Sicherung Japans

Wie in anderen Ländern wird die soziale Sicherung Japans hauptsächlich durch die Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber und öffentliche Zuschüsse finanziert. Einnahmen aus Vermögen fallen dagegen nicht besonders ins Gewicht (vgl. Tabelle 11).

Im folgenden soll nicht erneut auf die Beiträge der einzelnen Zweige der Sozialversicherung eingegangen werden. Stattdessen werden, um einen Überblick über die Finanzstruktur der sozialen Sicherung zu geben, die Einnahmen und Ausgaben global betrachtet.

Die Einnahmen und Ausgaben werden dabei nach Art der Finanzierung und nach Trägern differenziert betrachtet. Zudem wird versucht, anhand der neueren Entwicklung die Entwicklungstendenz der sozialen Sicherung Japans zu analysieren.

1) Vgl. U.S. Department of Health, Education, and Welfare Social Security Administration (ed.); Social Security Programs throughout the World, 1975, o. O., S. 120.

Durch dieses Vorgehen sollen die Auswirkungen auf den im Abschnitt 5.2 geschilderten Personenkreis in Bezug auf die Leistungen und Gegenleistungen weiter verfolgt werden, um dadurch das Konzept der sozialen Sicherung und seiner Problematik aus der Sicht der Finanzierung noch stärker aufzuhellen.

Tabelle 9 teilt die Einnahmen und Ausgaben nach Funktionen auf. Die untere Zeile der Tabelle der Einnahmen weist den relativen Anteil der Steuermittel an der Finanzierung im Zeitablauf aus. Die letzte Zeile der Ausgabenseite gibt die prozentuale Relation zwischen Einnahmen und Ausgaben wieder.

Aus Tabelle ist ersichtlich:

1. Die soziale Sicherung Japans wird überwiegend aus Beiträgen finanziert. Dennoch zeigt sich in den letzten Jahren eine wachsende Bedeutung der Steuermittel als Einnahmequelle (vgl. letzte Zeile der Einnahmenseite).
2. Innerhalb der Sozialversicherung spielt die Krankenversicherung eine dominierende Rolle. Jedoch ist die Zuwachsrate der Ausgaben bei der Krankenversicherung wesentlich geringer als bei der Rentenversicherung.

Tabelle 9 : Finanzstruktur der sozialen Sicherung
(Einheit: Mio. Yen)

A. Einnahme nach Träger

<u>Staat</u>	<u>1972</u>	<u>1974</u>	<u>1976</u>
Sozialhilfe	391 982	579 689	793 017
davon			
Zentral-			
regierung	313 032	463 031	633 502
lokale			
Verwaltung	78 950	116 656	159 515
soziale			
Wohlfahrt	316 587	823 830	1 312 380
davon			
Zentral-			
regierung	219 171	562 275	900 655
lokale			
Verwaltung	72 979	223 129	339 848
Sonstige	24 431	38 426	71 877
Pension	396 804	612 857	1 008 927
Kriegsopfer	68 162	114 782	174 496
<u>Sozialversicherung</u>	6 283 922	10 949 029	16 319 874
Beiträge	4 353 789	7 489 195	10 959 635
Vermögens-			
einkommen u.			
sonstige	796 388	1 264 120	1 879 514
Staatszuschüsse			
von Zentral-			
regierung	958 338	1 920 118	3 082 369
lokale			
Verwaltung	196 657	323 334	515 263
Summe	7 942 856	13 857 855	20 640 116
Anteil der			
Steuermittel (%)	35,2	36,9	37,8

Quelle: Shakai hoken nenkan 1977, S. 336 - 338.

B. Ausgabe nach Funktion

	1972	1974	1976	76/72 (%)
<u>Sozialhilfe</u>	391 982	579 687	793 017	202
soziale Wohlfahrt	316 587	823 830 1	312 380	415
davon für geistig körperlich Behinderte	39 041	86 080	160 341	411
alte Leute	65 738	286 648	427 852	551
Kinder	178 989	409 916	655 194	366
Sonstige	32 819	41 186	88 993	210
<u>Pension</u>	396 804	612 851 1	008 927	393
<u>Kriegsopfer</u>	68 162	114 782	174 496	256
<u>Sozialversicherung</u>	3 982 181 7	280 404 12	671 926	518
Krankenvers.	2 277 459 3	860 406 5	743 002	252
Rentenvers.	475 874 1	301 536 3	351 512	704
Arbeitslosenvers.	374 583	598 166 1	050 617	280
Unfallvers.	195 434	292 379	577 677	296
Vers. ^a auf Gegenseitigkeit	658 831 1	227 917 1	949 118	296
Summe	5 641 085	10 189 229	16 992 168	301
<u>Einnahme</u>				
Ausgabe in %	140,8	136,0	121,5	-

- a) Die Versicherung auf Gegenseitigkeit enthält die Kranken-, Renten- und Unfallversicherung für Beamte, Beschäftigte bei staatlichen Unternehmungen und Seeleute.

So stiegen die Ausgaben der Krankenversicherung von 2 277 Mrd. Yen (1972) auf 5 743 Mrd. Yen (1976). Die Ausgaben für Renten stiegen im gleichen Zeitraum von 475 Mrd. Yen auf 3 351 Mrd. Yen.

D. h. die Ausgaben für die Krankenversicherung stiegen in fünf Jahren nominal um das ca. 2,5-fache, während die Ausgaben für die Rentenversicherung um das ca. 7-fache stiegen.

3. Betrachtet man die Entwicklung der gesamten Ausgaben für die Sicherung (Anstieg von 301 v.H. von 1972 bis 1976; vgl. Tabelle 9 B) als Maßstab, so ergibt sich nach Steigerungsraten folgende Reihenfolge:
 - a) Rentenversicherung,
 - b) soziale Wohlfahrt für alte Leute, Behinderte und Kinder. Nur die Sozialhilfe stieg mit 202 v. H. deutlich unterdurchschnittlich.
 - c) Alle übrigen Posten - bis auf die Arbeitslosenversicherung - stiegen entsprechend der Gesamtentwicklung (vgl. letzte Spalte, Tabelle 9 B)
4. Die ständigen Einnahmeüberschüsse, obwohl sie abnehmende Tendenz zeigen, sind insbesondere auf die Übernahme der Rentenversicherung zu verdanken. Dieses ergibt sich daraus, daß bei der Rentenversicherung eine Wartezeit vorgeschrieben ist, während der nur Einnahmen anfallen.

Man kann schon heute voraussagen, daß in Zukunft eine kräftige finanzielle Verstärkung für die Volksrentenversicherung notwendig sein wird, wenn die im Jahre 1976 konzipierte Rentenhöhe real beibehalten werden soll.

Die Rolle des Staates in die soziale Sicherung Japans wird deutlicher, wenn man die Aufbringungsmethode für die Sicherung international vergleicht.

Tabelle 10: Die Herkunft der Finanzmittel für soziale
Sicherung im internationalen Vergleich
1970/71 (Einheit %)

	Beitrag ^a		Sonder-	staatl.	Zuschuß	Einnahme	Sonstige
	An	Ag	steuer	Zu- schüsse	öffentl. Körper- schaften	von Kapital	
Kanada	13,1	10,9	13,1	28,3	29,6	5,0	0
USA	22,9	32,4	-	25,9	13,1	5,7	0
Israel	22,1	38,0	-	27,4	7,7	4,3	0,5
Japan	27,0	29,6	-	25,0	3,5	8,2	6,7
Öster- reich	25,8	50,5	-	21,5	0,2	0,5	1,5
Belgien	20,4	46,3	-	25,8	1,5	3,2	2,8
Dänemark	13,7	7,0	-	62,5	15,5	1,3	0
BRD	29,2	42,9	0,8	24,4	-	1,9	0,8
Irland	10,9	22,2	-	54,2	12,0	0,5	0,2
Italien	14,4	61,8	0,1	18,8	-	2,2	2,7
Luxemburg	25,3	37,1	-	27,6	1,3	8,3	0,4
Norwegen	23,5	37,0	0,2	23,0	14,8	1,3	0,2
Schweiz	33,7	21,0	-	12,5	22,4	7,7	2,7
Schweden	10,5	26,5	-	28,8	27,3	6,8	0,1
GB	19,9	24,9	-	45,2	7,8	2,0	0,2
Austra- lien	12,2	11,1	-	57,4	15,2	3,7	0,4
Neusee- land	4,7	4,7	-	88,2	-	2,4	0

Quelle: The cost of social security 8th international inquiry
1967 - 1971 ed. International Labour Office, Geneva
1976, S. 121 - 129.

a) An = Beitrag der Arbeitnehmer
Ag = Beitrag der Arbeitgeber

Stellt man auf die zwei wichtigsten Finanzierungsmethoden ab, gehören USA, Israel, Japan, Österreich, Belgien, BRD, Italien, Norwegen zu den Ländern, die die soziale Sicherung überwiegend durch die Beiträge finanzieren.

Dagegen sind Kanada, Großbritannien, Australien, Dänemark und Neuseeland die Länder, deren Finanzbedarf stärker aus den allgemeinen Steuermitteln gedeckt wird.

In der Krankenversicherung werden finanzielle Probleme deutlich. So zeigen die unterschiedlichen Zuschüsse von Zentralstaat und Gemeinden zu den verschiedenen gesetzlichen Krankenversicherungen, daß die "schlecht" organisierten Krankenversicherungen ohne Zuschüsse nicht zahlungsfähig wären.

So würden jene Solidargemeinschaften, in denen primär niedrige Einkommensgruppen vertreten sind und jene, in denen wegen der festen Beiträge (einkommensunabhängig) kein Einkommensausgleich stattfindet, ohne Zuschüsse nicht lebensfähig sein.

Tabelle 11 zeigt die relative Bedeutung der einzelnen Quellen der Finanzmittel der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die Einnahmeseite der Tabelle 11 zeigt, daß für Volks- und Tagelöhnerkrankenversicherung die staatlichen Zuschüsse eine lebenswichtige Einnahmequelle darstellen, während die übrigen Versicherungen sich weitgehend durch Beiträge finanzieren.

Kreditwirtschaftlich abhängig sind die Krankenversicherung für Tagelöhner und die staatliche Arbeitnehmerkrankenversicherung.

Die Finanzlage (Einnahme-Ausgabe-Relation) der Versicherungen ist, abgesehen von der kumulierten finanzwirtschaftlichen Verflechtung, außer bei der Krankenversicherung für Tagelöhner, relativ stabil.

Tab. 11 Herkunft der Finanzmittel der gesetzlichen Krankenversicherung Japans (Einheit %)

Einnahme	staatlich betriebene Krankenversicherung		Betriebs- kranken- versicherung		Krankenversicherung für (a) Tagelöhner		Volkskranken- versicherung	
	1974	1976	1974	1976	1974	1975	1974	1975
Beiträge	67,7	67,2	90,6	91,3	5,2(44,1)	7,4(48,8)	33,2	31,7
staatliche Zuschüsse	9,4	11,2	0,2	0,2	6,5(55,0)	7,7(50,4)	62,3	64,1
Kredit	22,3	21,2	-	-	88,2	84,8	-	-
Sonstige	0,6	0,4	1,2	1,1	2,1	2,1	4,5	4,2
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100

Ausgabe		Leistungen ^b		Verwaltungs- kosten		Investition an Gesund- heitswesen		Tielung		Sonstige		Summe	
1974	1976	1974	1976	1974	1976	1974	1976	1974	1976	1974	1976	1974	1976
77,7	78,3	85,5	86,2	3,2	3,1	3,2	3,1	6,6	6,3	0,1	0,1	100	100
1,3	1,1	3,2	3,1	0,5 (2,9)	0,4 (2,3)	-	-	82,2	80,6	-	-	100	100
0,5	0,4	3,2	3,1	-	-	-	-	0,1	0,1	-	-	100	100
20,5	20,1	6,6	6,3	82,2	80,6	-	-	0,1	0,1	-	-	100	100
-	0,1	-	-	0,1	0,1	-	-	0,1	0,1	-	-	100	100
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

a) die Zahl in Klammer = prozentuale Größe ohne Kreditverkehr
b) Leistungen = Bar- und Sachleistungen
Quelle: Shakai hoken nenkan 1977 a.a.O. S. 360-372

Aus dieser finanzwirtschaftlichen Analyse sind die Probleme der sozialen Sicherung Japans auf drei Fragen zusammenzufassen:

1. Welche Wirkungen und Nebenwirkungen können die unterschiedlichen Unterstützungen aus Steuermitteln für die soziale Sicherung Japans in sozio-ökonomischem Spannungsfeld haben?
2. Ist die kleine sozialschwache Gruppe in die breite Bevölkerungsmasse nicht integrierbar?
Lohnt es sich z. B. die Sozialversicherung für Tagelöhner überhaupt im System der sozialen Sicherung Japans gesondert zu bewirtschaften?
3. Sind die Leistungen, die in oben genannter Weise finanziert sind, eine annehmbare Größe in verschiedenen Versicherungsarten?

Der Punkt 1 und 2 werden in späteren Abschnitten dieser Arbeit behandelt.

Auf Punkt 3 wird im folgenden Abschnitt näher eingegangen.

3.4 Leistungen

3.4.1 Leistungsgefälle

Entgegen der offiziellen Darstellung haben wir bereits herausgearbeitet, daß noch nicht alle Japaner in das System der sozialen Sicherung einbezogen sind. Zudem bestehen bei den einzelnen Gruppen große Unterschiede im Umfang der sozialen Absicherung. Betrachten wir hierzu die gesetzliche Krankenversicherung, in die fast alle Japaner einbezogen sind. Die Krankenversicherung stellt sowohl absolut als auch

relativ zu den gesamtwirtschaftlichen Konsumausgaben einen bedeutenden Zweig der sozialen Sicherung dar (vgl. Tabelle 9). Im Zeitraum 1971 bis 1974 betrug die Summe der Bar- und Sachleistungen der Krankenversicherung über 5 v. H. der Privat- und Staatskonsumausgaben.¹

Falls man die etwa 13 v. H.² der Selbstbeteiligung der Versicherten von der gesamten Leistung abzieht, hält der relative Leistungsanteil dem internationalen Vergleich durchaus stand.³

Da der Anspruch auf die medizinische Leistung, vergleichbar dem Nahrungsmittelbedarf, zum Grundbedarf des Lebens gehört, ist davon auszugehen, daß diese Grundbedürfnisse zumindest in hochentwickelten Industriestaaten einkommensunelastisch ist.

Zudem ist davon auszugehen, daß die Grundbedürfnisse in den Industriestaaten aus sozialökonomischen Gesichtspunkten durchaus befriedigt werden können.

Diese Hypothese wird auch durch Untersuchungen des ILO (International Labour Office) aus dem Jahre 1976 gestützt⁴:

In dieser Untersuchung wurden 40 Länder, für die Daten über die soziale Sicherung verfügbar sind, nach dem Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt in US-Dollar in vier Gruppen eingeteilt (0 - 299, 300 - 599, 600 - 1 999, 2 000 und mehr). In den Ländern mit einem Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt von über 600 US-Dollar, betrugen die Ausgaben für die medizinische Versorgung, welche über das Sozialsystem finanziert wurden, 4,2 v. H. der gesamten Konsumausgaben.

1) Vgl. Shakai hoshō nenkan 1976, a.a.O., S. 44, 342.

2) Vgl. ebenda, S. 45.

3) Vgl. Boye, S.: The cost of social security, 1960 - 1971: some national economic aspects, in: International Labour Review, Vol. 115, No. 3, May - June 1977, S. 317.

4) Ebenda.

Innerhalb der oberen Einkommensgruppe (600 US-Dollar und mehr) stiegen die Kosten für den Gesundheitsdienst zunächst anteilmäßig stark an, um dann bei den höheren Einkommensgruppen wieder etwas abzuflauen. So betrug das Verhältnis zwischen Ausgaben für die Gesundheit und den gesamten Konsumausgaben in der Einkommensgruppe von 600 - 1 999 US-Dollar 4,2 v. H., in der von 2 000 - 2 999 US-Dollar 4,8 v. H. und in der Gruppe mit einem Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt von über 3 000 US-Dollar 4,0 v. H.

Stellt man diese Ergebnisse dem 'Engelschen Koeffizienten' gegenüber, so ergibt sich wohl ein relativer Sättigungspunkt mit medizinischer Versorgung beim gegenwärtigen Leistungsumfang der Krankenversicherung in der Einkommensgruppe von 2 000 - 2 999 US-Dollar Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt. Dieses, obwohl die Krankenkosten aufgrund moderner Behandlungsmethoden ständig steigen.

Im folgenden soll nun die Krankenversicherung Japans abgestellt und gezeigt werden, wie sich die Leistungen der Krankenversicherung auf die verschiedenen sozialen Schichten aufteilen.

Tabelle 12 faßt die Leistungen der Krankenversicherung entsprechend zusammen:

Die Tabelle gibt behandelte Krankenfälle (A), Krankenkosten (B), Arbeitsausfall durch Krankheit in Tagen (D) und sonstige Leistungen der Krankenversicherung (F) pro Person nach der Art der gesetzlichen Krankenversicherung differenziert wieder. Zudem werden die Kosten pro Krankenfall (C) errechnet. Da die Anzahl der Tagelöhner wegen der "Besonderheiten der Beschäftigungsmerkmale nicht genau zu erfassen"¹ ist, haben die Zahlen für diese Gruppe nur eine geringe Aussagekraft.

1) Vgl. Shakai hoshō nenkan 1976, a.a.O., S. 62.

Tab. 12 Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung im Jahre 1975
(Einheit: Tage, Yen, behandelten Fall pro Personen)

Arbeitnehmer- Krankenversicherung	Sachleistung			Barleistungen			Summe
	Behandlung	Kranken- kosten	Kosten pro Krankenfalle	Arbeits- ausfall	Kranken- geld	Sonstigen	
staatl. betr. Krankenversicherung	A	B	C	D	E	F	B+E+F
Versicherte	6,6	68 253	10 350	2,9	5 028	1 989	75 743
Mitversicherten	6,2	31 350	5 062	-	-	2 433	33 783
Betriebs- Krankenversicherung							
Versicherte	5,6	48 041	9 172	1,3	2 858	1 675	52 575
Mitversicherte	6,2	29 101	4 659	-	-	2 731	31 833
Versicherung auf Gegenseitigkeit							
für Staatsbedienete	5,9	46 426	7 861	0,3	806	845	48 077
Mitversicherte	6,2	30 873	4 998	-	-	2 347	33 220
für Gemeindebediente	5,6	48 889	8 678	-	305	3 799	52 993
Mitversicherte	6,4	32 317	5 074	-	-	2 388	34 705
für Seelente							
Versicherte	5,7	78 916	13 673	17,0	48 665	1 244	128 826
Mitversicherte	6,7	35 880	1 558	-	-	3 740	39 620
Tagelöhner							
Krankenversicherung							
Versicherte	8,1	104 476	12 849	6,2	10 348	498	115 322
Volks- Krankenversicherung							
Versicherte	5,2	41 155	7 742	-	-	484	41 155

a) Sonstige Leistungen sind Sterbegeld, Mutterschaftsschutz(Wochenlohn), Kinderzuschlag und die staatliche Übernahme der Krankenkosten für alte Leute.
Quelle: Shakai hoshō nenkan 1977 a.a.O. S.351-389

Ein typisch beruflich bedingtes Merkmal ist der hohe Arbeitsausfall und das Krankengeld in der Krankenversicherung für Seeleute. Im Jahre 1975 fielen durchschnittlich 17 Tage Arbeit pro Versicherten aus. Das gezahlte Krankengeld entsprach etwa der gesamten Leistung der Krankenversicherung für Staatsbedienstete im selben Jahr (vgl. Tabelle 12).

Dieses mag teilweise darauf zurückzuführen sein, daß Seeleute, anders als Industriearbeiter und Beamte, nicht zu jeder Zeit an ihrem Arbeitsplatz erscheinen können, da sich dann u. U. ihr Schiff gerade auf Fahrt befindet. So kann es möglich sein, daß die Seeleute aus diesem Grunde längere Zeit krankgeschrieben werden müssen.

Verglichen mit den Seeleuten ist dagegen bei den Versicherungen auf Gegenseitigkeit für Staatsbedienstete und Gemeindebedienstete kaum ein Arbeitsausfall durch Krankheit zu registrieren.

Völlig anders zu beurteilen ist der Arbeitsausfall bei den Versicherten in der Betriebskrankenversicherung. Hier fallen durchschnittlich 1,3 Arbeitstage pro Versicherten und Jahr aus. Diese Quote liegt mit kaum der Hälfte der entsprechenden Quote der staatlichen Krankenversicherung außerordentlich niedrig. Dieses gilt auch im internationalen Vergleich.

Dieses ist zweifellos auch auf den starken Einfluß der Arbeitgeber auf die Betriebskrankenversicherung zurückzuführen.

Ansonsten zeigen sich nur graduelle Unterschiede bezüglich der Krankenkosten pro Versicherten und des Arbeitsausfalls in den einzelnen Krankenversicherungen. Allgemein kann gesagt werden:

Die Familienangehörigen haben zwar öfter ärztliche Leistungen in Anspruch genommen als die Versicherten selbst, jedoch waren die Krankenkosten pro Person

und Krankheitsfall bei ihnen niedriger als bei den Versicherten.

Hieraus kann man die Folgerung ziehen, daß die Versicherten der Volkskrankenversicherung wegen der hohen Selbstbeteiligung an den Krankenkosten¹ auf eine teure Behandlung verzichten oder mangels eines entsprechenden gesundheitlichen Versorgungsnetzes nicht behandelt werden können.

Obwohl also, wie bereits festgestellt, die medizinische Versorgung zu den einkommensunelastischen Bedürfnissen in einer hochentwickelten Wirtschaft wie Japan zählt, zeigt Tabelle 12, daß der Versorgungsgrad mit medizinischer Versorgung sehr unterschiedlich ist. Zu den unterversorgten Gruppen gehören die Familienangehörigen und die Mitglieder der Volkskrankenversicherung (vgl. Tabelle 12, Spalte B).

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß das medizinische Versorgungsniveau Japans wegen des starken Leistungsgefälles in der Krankenversicherung und der Diskriminierung durch Selbstbeteiligung noch nicht als befriedigend angesehen werden. Das Leistungsgefälle geht dabei auf die unterschiedliche Finanzkraft der einzelnen Krankenversicherungen zurück, welche wiederum auf das Einkommensgefälle in der dualistisch strukturierten Wirtschaft zurückzuführen ist. Dennoch findet durch die Krankenversicherung noch ein wesentlich effektiverer sozialer Ausgleich statt als durch die Rentenversicherung.

Das Leistungsgefälle in der Rentenversicherung ist in zweifacher Hinsicht in Japan noch krasser: Zum einen ist das Rentensystem in der Regel auf dem Äquivalenzprinzip aufgebaut. Persönliche Faktoren wie Einkommen und Zahl der Versicherungsjahre (persön-

1) Vgl. Rodo tokei yoran 1977, a.a.O., S. 12, 13.
Vgl. Shakai hoshō nenkan 1977, a.a.O., S. 119, 200.

liche Bemessungsgrundlage) spielen daher im allgemeinen eine große Rolle.

Auf der anderen Seite schlägt sich das Lohngefälle zwischen Klein- und Großbetrieben verstärkend in der persönlichen Bemessungsgrundlage nieder. Einen Überblick hierüber gibt die Darstellung der durchschnittlichen Leistungen der verschiedenen Rentenversicherungen nach vier Versicherungsleistungen differenziert.

Tabelle 13: Höhe der Jahresrente 1975 (Einheit: Yen)

Renten- versicherung	Alters-	Rentenleistung		Invaliden
		Zusatz- ¹	Hinterbliebene ²	
Arbeitneh- mervers.	667 855	218 641	350 304	492 661
Volksrente mit Beitrag	169 367	82 672	345 198	394 914
Volksrente ohne Beitrag	143 239	108 000	188 282	206 915

1) Eine Zusatzrente bekommt man, wenn ein Renter über sein Rentenalter hinaus arbeitet und das Arbeits-einkommen eine bestimmte Grenze nicht übersteigt.

2) Die Hinterbliebenenrente enthält die Rente, die eine Familie ohne männliches Oberhaupt bekommt.

Quelle: Shakai hoshō nenkan 1977, a.a.O., S. 371 - 375.

Aus der Tabelle ¹³ kann man mit Ausnahme der Zusatz-
rente der Volksrentenversicherung ohne Beiträge, die
es im Jahre 1975 nur in 74 Fällen gab, folgende Ge-
setzmäßigkeit feststellen:

Die durchschnittlich höchsten Renten wurden in der
Arbeitnehmerrentenversicherung gezahlt. Es folgen die
Volksrente mit Beiträgen und schließlich die Volksrente
ohne Beiträge.

Innerhalb der Arbeitnehmerrentenversicherung steht, wie auch bei den anderen Renten, die Altersrente an der Spitze, gefolgt von der Invaliden-, Hinterbliebenen- und Zusatzrente.

Zudem läßt sich feststellen, daß - abgesehen von der Zusatzrente - die Volksrenten mit und ohne Beiträge in einem inversen Verhältnis zur Aufbringungsskala der Renten stehen.

Anders ausgedrückt, richtet sich die Leistung der Volksrentenversicherung primär nach der Bedürftigkeit und nicht nach den eingezahlten Beiträgen (Vorleistungen). So gesehen ist die Volksrente im strengen Sinne keine Rentenleistung, sondern eine Sozialhilfe.

Die Höhe der Altersrente der Volksrentenversicherung belief sich auf kaum ein Drittel der Rente der Arbeitnehmerrentenversicherung. Durch Umrechnung von Tabelle 14 wird das Leistungsgefälle innerhalb der Rentenversicherung Japans deutlich. Hierbei wurde die Leistung der Arbeitnehmerrentenversicherung mit 100 angesetzt.

Tabelle 14 : Rentenhöhe in prozentualer Größe 1975

Versicherungsart	Rentenleistungen				Summe
	Alters-	Zusatz-	Hinterbl.	Invaliden.	
Arbeitnehmerrenten	100,0 (10,14)	100,0 (4,67)	100,0 (7,25)	100,0 (1,24)	23,30
Volksrenten mit Beiträgen	25,36 (26,88)	37,81 (0,86)	38,54 (1,27)	80,16 (1,31)	30,32
Volksrente ohne Beiträge	21,46 (41,49)	49,40 -	53,75 (0,04)	42,00 (4,85)	46,38
Summe	78,51	5,55	8,54	7,40	100,00

Die Zahl in Klammern gibt die relative Größe des jeweiligen Anteils an den gesamten Rentenempfängern an.

Aus Tabelle 14 ist ersichtlich, daß die Altersrente mit 78,40 % den Hauptanteil der Rentenleistungen ausmacht. Aber gerade in der Altersrente zeigte sich auch ein gravierendes Leistungsfälle. So betrug die Höhe der Volksrente mit Beiträgen etwa 25 v. H. und die Volksrente ohne Beiträge nur etwa 20 v. H. der Höhe der Arbeitnehmerrente.

Betrachtet man alle Arten der Rente, so entfielen 45,28 v. H. der gesamten Rentenleistungen auf die Arbeitnehmerrentenversicherung, deren Anteil an den gesamten Rentenempfängern nur 23,30 Prozent ausmacht.¹ Während die 74,70 Prozent der Rentenbezieher der Volksrentenversicherung mit 54,72 Prozent der gesamten Rentenleistungen auskommen mußten. Es zeigt sich damit ein Leistungsverhältnis von 1 zu 4 zwischen Volks- und Arbeitnehmerrentenversicherung. Die Rente der Volksrentenversicherung beträgt mit 10 v. H.² nur einen winzigen Bruchteil des durchschnittlichen Einkommens der aktiven Arbeitnehmer. Daher stammt auch das Wort von der "candy pension", da Rente nur für die Süßigkeiten der Enkelkinder ausreichen würde.

Das heute gültige Gesetz über die Rentenreform wurde 1976 im Parlament verabschiedet.³

Daraus ergeben sich für 1977/78 folgende Rentenleistungen.

-
- 1) Vgl. Shakai hoshō nenkan 1977, a.a.O., S. 371 - 75.
 - 2) Vgl. Hōsei hakuso 1976, a.a.O., S. 242.
 - 3) Vgl. 44 Rentenversicherung im vorangegangenen Abschnitt dieser Arbeit.

Tabelle 15 : Alters- und Invalidenrente für 1977/78
(Einheit Yen pro Jahr)

	1977	1978
Arbeitnehmerrente		
Altersrente (28 Versicherungsjahre)	1 173 200	1 233 300
Invalidenrente, Hinterbliebenenrente (Minimum)	433 200	462 000
Volksrente mit Beiträgen		
Altersrente (Ehepaar) (25 Versicherungsjahre)	973 392	1 030 200
Invalidenrente, Hinterbliebenenrente (10 Versicherungsjahre) (5 Versicherungsjahre)	269 148 196 895	277 100 200 000
Volksrente ohne Beiträge		
Altersrente	180 000	198 000
Invalidenrente, Hinterbliebenenrente ¹ I. Klasse	270 000	297 600
II. Klasse	198 000	190 000

- 1) Derjenige, der die Wartezeit für die gesetzliche Invalidenrente (meistens ein Jahr) nicht erfüllt hat oder der vor der Gesetzgebung der Invalidenrente schon als Invalide anerkannt war, bekommt die Invalidenrente der Volksrentenversicherung ohne Beiträge je nach dem Invaliditätsgrad.
Vgl. Shakai hoshō nenkan 1977, S. 90.

Quelle: Mainichi Sinbun, 11. Mai 1978.

Wenn auch die Strukturen von Tabelle 13 und 15 nicht identisch sind, so kann man doch einen Vergleich vornehmen, wenn man die etwa gut zweistellige Steigerung der Rente durch Inflationssicherungsklauseln (slide system) und die Verbesserung der Rentenleistungen 1976 berücksichtigt.

Tabelle 15 gibt folgende Tatsachen wieder:

1. Die Volksrente mit Beiträgen ist gegenüber 1975 stark gestiegen. Hierbei darf jedoch nicht übersehen werden, daß die verbesserte Leistung erst 1983 realisierbar ist, da das Rentengesetz 1958 in Kraft trat.
2. Ein Ausgleich für die Invaliden- und Hinterbliebenenrente ist nicht in Sicht. Die Invaliden- und Hinterbliebenenrentenversicherung macht nur ein Minimum der Altersrente innerhalb der Arbeitnehmerrentenversicherung aus. Dennoch liegen die Leistungen deutlich über denen der Volksrente, wo die Invaliden- und Hinterbliebenenrente jedoch noch höher ist als die Altersrente.
3. Eine relativ hohe Rentenleistung der Invaliden- und Hinterbliebenenrente gegenüber der Altersrente bei der Volksversicherung ohne Beiträge besteht nach wie vor.

Hieraus ergibt sich, daß das Leistungsgefälle der Rente zwischen der Volks- und der Arbeitnehmerrentenversicherung unverändert weiter besteht.

3.4.2 Internationaler Vergleich der Sozialleistung Japans

3.4.2.1 Sozialleistungsquote¹ als das Niveau der sozialen Sicherung

In dem Abschnitt II über den sozio-ökonomischen Hintergrund der sozialen Sicherung in Industriestaaten wurde folgendes festgestellt:

1) Anteil der gesamten Ausgabe für die soziale Sicherung an volkswirtschaftlicher Größe, z. B. BSP.

1. Das Problem der sozialen Sicherung ist ein grundlegendes Problem in allen industrialisierten Gesellschaften, in denen die lohnabhängigen Arbeitnehmer um ihre Existenz fürchten müssen, wenn sie wegen Krankheit, Unfall, Alter oder Arbeitslosigkeit keinen Lohn mehr beziehen können. Die Arbeitnehmerschaft ist daher die Hauptzielgruppe der sozialen Sicherung.
2. Da die Finanzmittel für die soziale Sicherung, gesamtwirtschaftlich betrachtet, aus dem volkswirtschaftlichen Kreislauf abgezweigt werden müssen, muß die Wirtschaft in der Lage sein, die dadurch entstehende Belastung zu tragen.

Aus diesen Gründen wird das Leistungsniveau der sozialen Sicherung im folgenden durch die beiden Indikatoren Sozialleistungsquote, bezogen auf die Arbeitnehmerquote und das Bruttoinlandsprodukt, zu messen versucht. Als Sozialleistungsquote gelten üblicherweise die Einnahmen oder Ausgaben für die soziale Sicherung und als Bezugsgröße werden Arbeitnehmerquote, BSP, GDP (gross domestic product), Konsumausgaben, Volkseinkommen usw. gegenübergestellt. Für jede dieser Bezugsgrößen mag es gute theoretische Begründungen geben. Die Unterschiede sind jedoch nicht gravierender Natur, da die Sozialleistungsquote nicht ein theoretisch kalkulierter Wert, sondern eine statistisch ermittelte Erfahrungsgröße stochastischer Natur ist.¹

Detler Zöllner² untersuchte die Relation zwischen Arbeitnehmer- und Sozialleistungsquote im Jahre 1963 anhand der Daten von 46 Ländern und stellte fest, daß die beiden Größen (Quoten) in einem sehr engen Zu-

1) Vgl. Zöllner, Detler: Öffentliche Sozialleistung und wirtschaftliche Entwicklung, Berlin 1963, S. 39.

2) Zöllner definierte den Begriff Arbeitnehmerquote anders als üblich. Vgl. Zöllner, Detlef, a.a.O., S. 37.

sammenhang stehen, wobei der Korrelationskoeffizient von 0.80 beträgt und die Regressionsgrade nach der Formel:

$$\text{Sozialleistungsquote} = \text{Arbeitnehmerquote} \times 0,5 - 1,61$$

zu ermitteln ist.

Eigene Berechnungen¹ für das Jahr 1971 aus den Daten des UN Yearbook of Labour Statistics ergeben eine ähnliche Relation mit dem Ergebnis:

$$\text{Sozialleistungsquote} = \text{Arbeitnehmerquote} \times 0,3472X \\ - 15,7006$$

mit Korrelationskoeffizient von 0,695

Schaubild 3 zeigt: Trotz der ökonomischen Weltmachtstellung ist Japan, bezogen auf Arbeitnehmerquote bzw. Beschäftigungsstruktur im Vergleich mit westlichen Industriestaaten zurückgeblieben. Seine Sozialleistungsquote liegt bei gegebener Arbeitnehmerquote weit unter der Regressionsgrade.

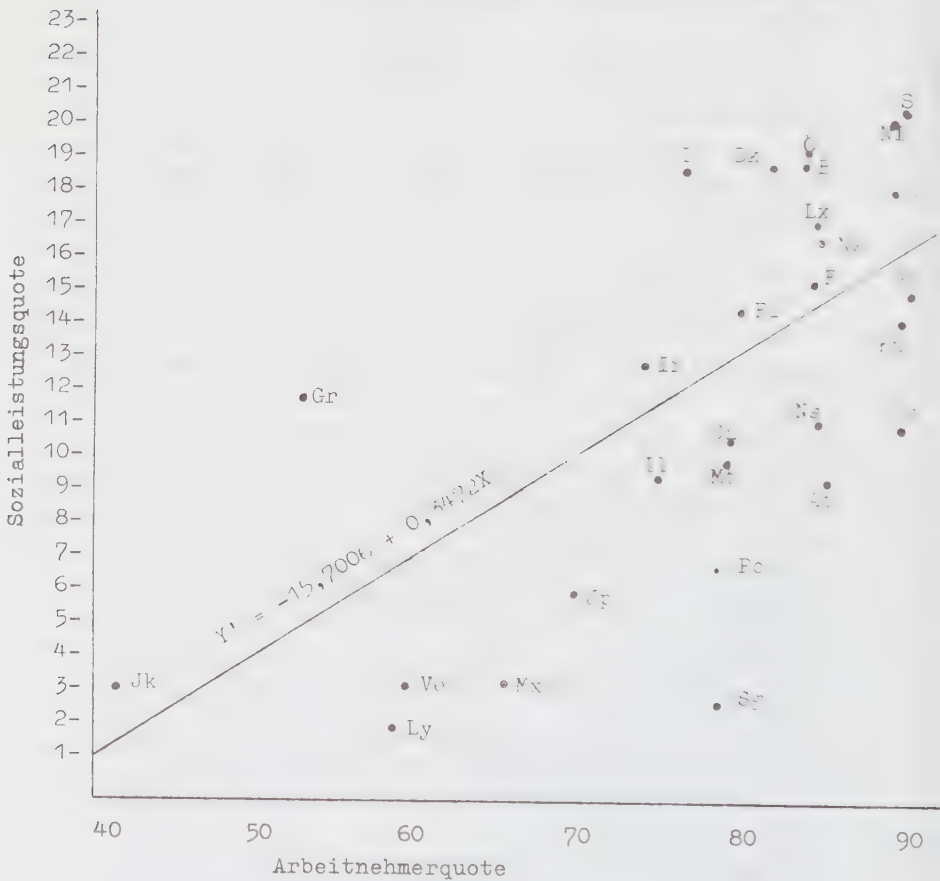
Dagegen liegen die Sozialleistungsquoten der EG-Länder mit der Ausnahme von England oberhalb der Regressionslinie.

Die Abhängigkeit der Sozialleistungsquote von der Arbeitnehmerquote kann als in der Notwendigkeit der sozialen Sicherung in eine Industriegesellschaft angesehen werden, da die Arbeiterfrage seit der industriellen Revolution die zentrale Aufgabe der Sozialpolitik gewesen ist.

Die Abweichungen von der stochastischen Soll-Größe auf der Regressionsgeraden sind in erster Linie darauf zurückzuführen, daß das System der sozialen Sicherung jener Länder anders strukturiert ist und die Stärke der Arbeitnehmerschaft nicht nur quantitativ etwa durch die Arbeitnehmerquote zu messen ist.

1) Vgl. Anhang A.

Schaubild 3: Abhängigkeit der Sozialleistungsquote
von der Arbeitnehmerquote (28 Länder)



Schlüssel zur Abkürzung:

A = Australien B = Belgien Ch = Schweiz D = Deutschland
 Dk = Dänemark F = Frankreich Fl = Finnland Gb = Großbritannien
 Gr = Griechenland I = Italien Il = Israel Ir = Irland
 Jk = Jamaika Jp = Japan Kn = Kanada Ly = Libyen
 Lx = Luxemburg Mt = Malta Mx = Mexiko Nl = Niederlande
 Ns = Neu Zeeland Nw = Norwegen Ö = Österreich Po = Portugal
 S = Schweden Sg = Singapur Us = USA Ve = Venezuela

Wenn das bloße Dasein der industriellen Arbeitnehmerschaft als notwendige Bedingung für die soziale Sicherung gesehen werden kann, sind das Schritt für Schritt aufgebaute System der sozialen Sicherung, die organisierte politische Macht der Arbeitnehmer als Gegenmacht zu den Unternehmern sowie die finanzielle Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft die ausreichenden Bedingungen.

Aber das System der sozialen Sicherung wurde anstatt selbst aufzubauen in Japan weitergehend "importiert". Bezüglich der organisierten politischen Macht der Arbeitnehmer weist Japan einige Besonderheiten auf, die in der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung und insbesondere dem Gewerkschaftssystem ihren Ausdruck finden.

Wird die Arbeitnehmerquote als quantitativer Maßstab angesehen, so kann die Verhandlungsfähigkeit der Gewerkschaften als qualitativer Maßstab bezeichnet werden, welcher in Japan wegen der Betriebsgewerkschaften nur schwach ausgeprägt ist.

Eine entsprechende finanzielle Leistungsfähigkeit kann für Japan wegen des hohen Bruttosozialprodukts unterstellt werden.

Hieraus läßt sich schließen, daß in Japan die wirtschaftlichen Möglichkeiten zur sozialen Sicherung wegen der mangelnden Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften und des unterentwickelten sozialen Systems nicht ausreichend genutzt wird.

Nach allgemeiner Tendenz gibt es eine parallele Entwicklung zwischen Wirtschaftswachstum (Pro-Kopf-Einkommen) und Beschäftigungsstruktur (Arbeitnehmerquote).

So entwickelt sich die Notwendigkeit zur sozialen Sicherung und die finanziellen Möglichkeiten hierzu in die gleiche Richtung.

Die Wechselbeziehung zwischen der wirtschaftlichen Größe und dem Umfang der sozialen Sicherung wurde unter vielfältigen Gesichtspunkten diskutiert.¹

Boye² hat die Relation zwischen Sozialleistungsquote und Pro-Kopf-Bruttoinlandprodukt untersucht.

Bei 54 Ländern im Jahre 1971 zeigt diese Analyse eine enge lineare Korrelation (Korrelationskoeffizient von 0,82) mit der Regressionsgleichung:

$$\text{Sozialleistungsquote} = 3,116 + 0,0038 \times \text{GDP} \\ \text{pro Kopf,}$$

zwischen Sozialleistung und Pro-Kopf-Bruttoinlandprodukt.

Dieselbe Beziehung wurde für EG-Länder und Japan für die Jahre 1971 - 1973 untersucht.³ Nach dieser eigenen Rechnung ergibt sich:

$$\text{Sozialleistungsquote} = 11,32 + 0,0027x \\ \text{pro Kopf}$$

mit Korrelationskoeffizient von 0,4886

Aus den obengenannten Untersuchungen kann man folgendes Schaubild (nächste Seite) entwickeln.

Rein mathematisch könnten sich die beiden Gleichungen bei ca. 7 000 US-Dollar Pro-Kopf-Bruttoinlandprodukt auf 30 % der Sozialleistungsquote schneiden.

Aber in diesem Zeitraum hat kein Land dieses Bruttoinlandprodukt erreicht.

Falls ein Land bzw. eine Gruppe von Ländern das Niveau erreicht, können die Regressionsgleichungen anders verlaufen. So hat diese Formel nun eine Aussagefähigkeit links des Schnittpunktes.

1) Vgl. G. Tamburi, P. Mouton: Social Security Indicators, in: International Labour Review, Vol. 114, No. 2, Sept. - Oct. 1976.

2) Boye, S.: The cost of social security, 1960 - 71: some national economic aspects, in: International Labour Review, Vol. 115, No. 3, May - June 1977, S. 311 ff.

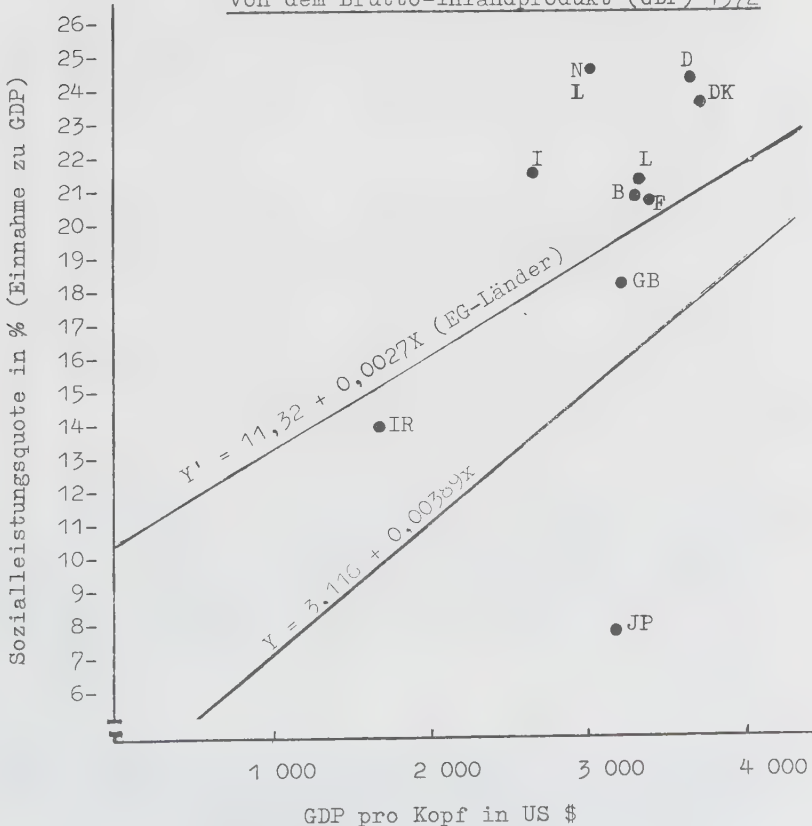
3) Vgl. Anhang B.

Dieses wird deutlicher, wenn man auf die Gleichung der EG-Länder näher eingeht.

Diese Gleichung verläuft flacher als die der 54 untersuchten Länder von Boye. Aber sie liegt im betrachteten Bereich oberhalb der anderen Gleichung.

Mit anderen Worten, ist die Sozialleistungsquote der EG-Länder weniger abhängig von Pro-Kopf-Inlandprodukt.

Schaubild 4: Abhängigkeit der Sozialleistungsquote von dem Brutto-Inlandprodukt (GDP) 1972



Erklärung der Abkürzung:

NL = Niederlande D = Deutschland DK = Dänemark
L = Luxemburg B = Belgien F = Frankreich I = Italien
IR = Irland JP = Japan GB = Großbritannien

Die Sozialleistungsquote EG-Länder ist höher als die der Soll-Größe der übrigen Länder.

Die Gründe lassen sich wie folgt kurz zusammenfassen:

1. Die Unelastizität der Sozialleistungsquote, bezogen auf das Brutto-Inlandprodukt in den EG-Ländern ist dadurch zu erklären, daß die Sozialleistung stärker durch das sozialpolitische Leitbild eines Bedürfnisses nach sozialer Sicherung und nicht nur nach der bloßen Produktion bestimmen hat.
Von 1927 bis 1960 z. B. belief sich die Sozialleistungsquote in Deutschland in den Jahren 1931 - 1933 auf die höchste Quote und gleichzeitig betrug in diesen Jahren das Volkseinkommen das niedrigste Niveau.¹

2. Die hohe Sozialleistungsquote in EG-Ländern ist auch dadurch zu begründen:

- a) Erweiterung des versicherten Personenkreises,
- b) Verbesserung der Sach- und Barleistung,
- c) Verlängerung der Leistungsdauer,
- d) Vermehrung der Leistung und Leistungsarten.²

Die Sozialleistungsquote Japans erreicht etwa die Hälfte der Soll-Größe von 54 Ländern und liegt weit unter dem Stand der EG-Länder.

Wo immer die Gründe liegen mögen, hat der Japaner zu wenig für die soziale Sicherheit getan.

Wenn die Rentenversicherung das Reifestadium erreicht und die Leistung vom in Tabelle 15 angegebenen Niveau realisiert wird, wird die Sozialleistungsquote Japans steigen.

1) Vgl. Zöllner, Detlef: Öffentliche Sozialleistung und wirtschaftliche Entwicklung, Berlin 1963 S.21

2) US Department of Health, Education and Welfare, Social security programs throughout the world 1975, No. 45, S. xiff: Im Jahre 1975 gestalteten 128 Länder irgendeine Art von sozialer Sicherung. Aber nur 27 kannten die Arbeitslosenversicherung und 66 Länder die Familienzuschläge.

Aber so lange die Leistungsgefälle der sozialen Sicherung bestehen, kann die Sozialleistungsquote den Stand der EG-Länder nicht erreichen.

3.4.2.2 Struktur der Sozialleistung als Maß für den Entwicklungsstand der sozialen Sicherung

Wir haben die Sozialleistungsquote als Indikator für das Ausmaß der sozialen Sicherung betrachtet. Hierbei haben wir festgestellt, daß die Sozialleistungsquote mit steigendem Wirtschaftswachstum gleichfalls ansteigt.

Zum strukturellen Charakter der Sozialleistungen ist festzustellen: Je niedriger die Sozialleistungsquote ist, desto höher ist der Anteil des medizinischen Dienstes an den gesamten Sozialleistungen. Dieses macht auch die folgende Tabelle deutlich.

Tabelle 16: Struktur der Sozialleistung bei unterschiedlichem Brutto-Inlandsprodukt pro Kopf 1971 (Einheit %, US-Dollar)

Brutto-In- landprodukt pro Kopf	Anzahl der Länder	Sozial- leistungs- quote	medizinischer Anteil an der Sozialleistung	Gesundheits- kosten pro Kopf
0 - 299	9	2,3	50	1,2
300 - 599	11	3,3	48	4,9
600 - 1 999	10	14,7	29	42,0
2 000 und mehr	20	14,7	28	117,0

Quelle: Boye S. The cost of social security, 1960 - 71 some national economic aspects, in: International Labour Review, Vol. 115, No. 3, 1977, S. 317.

Tabelle 16 zeigt, daß bei niedrigem Brutto-Inlandsprodukt die Hälfte der Sozialleistungen für die Gesundheit aufgewendet wird. Jedoch betrugen die Leistungen nur 1,2 US-Dollar pro Einwohner im Jahre 1971. Dagegen beliefen sich bei hohem Brutto-Inlandsprodukt pro Kopf die Leistungen für die Gesundheit auf 117 US-Dollar, obwohl der Anteil des Gesundheitsdienstes kaum 30 v. H. der gesamten Sozialleistungen ausmacht.

Während die Sozialleistungsquote bei etwa 15 v. H. stagnierte, zeigt sich beim Anteil des Gesundheitsdienstes an den Sozialleistungen eine leicht fallende Tendenz.

In folgender Tabelle werden diejenigen Staaten untersucht, in denen das Pro-Kopf-Brutto-Inlandsprodukt mehr als 1 000 US-Dollar beträgt. Wie die Tabelle 17 zeigt, nimmt Japan, gemessen am Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt, einen mittleren Rang ein. Betrachtet man hingegen die Sozialleistungsquote, so liegt Japan nur in den hinteren Rängen. Außer Libyen, Singapur und Venezuela hat zudem kein Land einen so hohen Anteil der medizinischen Versorgung an den gesamten Sozialleistungen wie Japan.

Berücksichtigt man zudem, daß Libyen und Venezuela ihr Inlandsprodukt nicht durch Industrialisierung erwirtschaftet haben, sondern durch den Reichtum an Erdöl und Singapur als Stadtstaat gleichfalls eine Sonderstellung einnimmt, befindet sich Japan, bezogen auf die soziale Sicherung, am Ende der Skala der betrachteten Länder.

Bei vergleichbarem Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt haben die europäischen Länder, z. B. Österreich und die Niederlande, etwa viermal so hohe Leistungen pro Einwohner für die medizinische Versorgung wie Japan. Obwohl die medizinische Versorgung noch den am weitesten entwickelten Zweig der sozialen Sicherung darstellt.

Tabelle 17 : Bedeutung des Gesundheitsdienstes (medical care)
innerhalb der sozialen Sicherung 1971 (Einheit:
US-Dollar, v. H.)

	Pro Kopf GDP	Soziallei- stungsquote ¹	Anteil des Ge- sundheits- dienstes in %	Pro Kopf Leistung für Ge- sundheit in US \$
1 Libyen	2 114	4,0	72	35,5
2 Kanada	4 317	18,9	49	559,0
3 USA	5 121	11,8	24	512,3
4 Venezuela	1 151	3,3	90	25,5
5 Israel	2 098	8,2	45	145,3
6 Japan	2 176	8,4	59	93,5
7 Singapur	1 073	3,8	54	28,6
8 Österreich	2 219	25,8	13	402,4
9 Belgien	3 007	22,7	23	509,4
10 Dänemark	3 491	22,6	28	575,2
11 Finnland	2 473	19,8	27	339,4
12 Frankreich	1 175	19,5	29	445,8
13 BRD	3 571	22,9	27	581,2
14 Griechenland	1 198	13,4	19	130,5
15 Island	2 984	13,3	48	283,9
16 Irland	1 542	14,3	32	162,5
17 Italien	1 887	21,4	26	318,2
18 Luxemburg	3 304	24,7	15	544,9
19 Niederlande	2 818	27,4	22	574,4
20 Norwegen	3 247	22,1	31	526,3
21 Schweden	4 431	26,2	32	892,0
22 Schweiz	3 787	14,4	32	389,8
23 Großbritannien	2 454	16,5	29	284,6
24 Australien	2 939	12,2	40	257,2
25 Neuseeland	2 213	13,9	35	230,2

1) Der Anteil der sozialen Sicherung an den gesamten Konsumausgaben.

Quelle: Boye S.: The cost of social security, 1960 - 71: some national economic aspects, in: International Labour Review, Vol. 115, No. 3, May - June 1977, S. 322 ff.
United Nations: Yearbook of national accounts statistics 1973, Vol. III.

3.5 Das Netz der sozialen Sicherung

Da die Sozialleistungen sich aus Sach- und Barleistungen zusammensetzen und je nach dem Aufbau des Versorgungssystems die Leistungen nach unterschiedlichen Kriterien gewährt werden, ist es sinnvoll, das Netz der Versorgung getrennt zu erörtern.

Weil sich Barleistungen relativ leicht übertragen lassen, wurde diese Art der sozialen Sicherung durch den Ausbau des Verwaltungsapparates relativ rasch entwickelt.

Dagegen bestehen bei der Versorgung mit Sachleistungen erhebliche Probleme. In Japan spricht man von "Sozialversicherung ohne Leistung". Damit ist gemeint, daß in der Krankenversicherung oft wegen des mangelhaften Ausbaus des Versorgungssystems keine Leistungen erbracht werden können. Dieses soll an der Entwicklung der Zahl der Ärzte und der Krankbetten, bezogen auf eine bestimmte Bevölkerungszahl, verdeutlicht werden.

Tabelle 18: Entwicklung der Kapazität für die medizinische Versorgung von 1961 - 1975

	Anzahl der Ärzte in 1 000	Kranken- betten in 1 000	Bevölke- rung in 1 000	Anzahl der Ärzte pro 10 000 Einwohner	Anzahl der Krankbetten pro 10 000 Einwohner
1961	104,3	327,1	84 573	12,2	38,7
1965	109,4	442,5	98 275	11,2	45,0
1970	119,5	602,0	103 119	11,5	58,9
1975	132,5	721,9	111 275	12,0	64,9
1975/61	127 %	221 %	132 %	97,6 %	197,7 %

1) Ausgeschlossen sind die Betten in Spezialkliniken wie etwa für Tuberkulose, geistig Behinderte und in der ärztlichen Praxis.

Quelle: Nihon keizai jiten (Wirtschaftslexikon Japans)
Hrsg. v. Nakamura, Kikuo, Tokyo 1973,
S. 751; Shakai hoshō nenkan (Jahrbuch für die
soziale Sicherung) 1978, Hrsg. von Hosei Shō
(Wohlfahrtsministerium), S. 440, 455.

Wie Tabelle 18 zeigt, wächst zwar die Zahl der Ärzte und der Krankenbetten, jedoch liegt das Wachstum der Ärztezahl unter dem der Bevölkerung. Dagegen stieg die Zahl der Krankenbetten wesentlich schneller.

Vergleicht man die Zahl der Ärzte und der Krankenbetten pro 10 000 Einwohner im Jahre 1975 international, so hat Japan, bezogen auf die Zahl der Krankenbetten pro Einwohner, das Niveau Westeuropas erreicht oder sogar übertroffen.¹

Dagegen ist die Arztdichte in Japan wesentlich geringer. So betrug die Zahl der Ärzte pro 10 000 Einwohner in der BRD 18,4, Kanada 15,8, USA 16,5 und in Frankreich 13,6², während sie in Japan 12,0 betrug.

Mit den genannten Ärzten und der Bettenkapazität wurden 1961 546,2 Mrd. Yen, 1970 2 500 Mrd. Yen, 1973 3 949,6 Mrd. Yen und 1975 6 477,9 Mrd. Yen an medizinischen Leistungen erbracht.³ Dabei ist jedoch zu bedenken, daß die sprunghafte Steigerung zwischen 1973 und 1975 weitgehend durch die zweistellige Inflationsrate bedingt ist. Dennoch zeigt sich eine Erhöhung der Ausgaben für die medizinische Versorgung pro Einwohner von 6 446 Yen (1961) auf 57 454 Yen (1975). Dieses entspricht einem nominalen Zuwachs um das Neunfache in 14 Jahren.

1) Vgl. WHO, World Health Statistics Annual 1973 - 76.

2) Ebenda

3) Vgl. Nihon keizai jiten, a.a.O., S. 750.
Shakai hoshō nenkan 1978, a.a.O., S. 442.

Bereinigt man diese Zahlen um die Inflationsrate von 300 %, so bleibt dennoch eine Zunahme der realen Versorgung um das Dreifache.

Im folgenden soll ein Überblick die Beiträge zur Krankenversicherung zum Gesundheitsdienst dargestellt werden:

1. Vor Einführung des Krankenversicherungssystems handelten Patienten und Ärzte die finanziellen Leistungen selbst aus. Nach Einführung der Krankenversicherung wurde dieser Marktmechanismus ausgeschaltet. Der Staat setzt die Honorare fest, wobei der Ärzteverband und die Träger der Krankenversicherung auf die Preissetzung einen starken Einfluß haben. Bei steigender Nachfrage nach Leistungen des Gesundheitswesens und begrenzter Kapazität kann daher der Preis nicht als Knappheitsindikator betrachtet werden.
2. Durch das Krankenversicherungssystem und das Wachstum des Pro-Kopf-Bruttoinlandsproduktes wurde bisher potentielle Nachfrage zu aktueller Nachfrage nach medizinischer Versorgung. Es wird deutlich, daß im System eine Begünstigung der Versicherten eingebaut ist. So nehmen - wie bereits erörtert - die Versicherten und die Mitversicherten der Krankenversicherung stärker in Anspruch als früher. Dadurch ist die rapide Steigerung nach medizinischer Nachfrage seit Einführung der gesetzlichen Krankenversicherung zu erklären.

Dieses wird auch deutlich an der Krankenversicherung für ältere Einwohner. Seit 1973 werden deren Krankenkosten aus öffentlichen Mitteln subventioniert. Daraufhin stieg die Inanspruchnahme dieser Krankenversicherung um mehr als 11,5 v. H.¹ pro Jahr.

1) Vgl. Shakai hoshō nenkan 1978 a.a.O., S. 41

Allgemein kann gesagt werden, daß die potentielle Nachfrage nach Leistungen des Gesundheitswesens dann aktiv wird, wenn die Kosten für den Betroffenen leichter zu tragen sind.

3. Seit seiner Einführung sind einige Änderungen innerhalb des Systems der medizinischen Versorgung vorgenommen worden. Es läßt sich aber nur schwer beurteilen, wie weit das Krankenversicherungssystem zum Aufbau des medizinischen Versorgungsnetzes beigetragen hat.

Um die regionale Ungleichheit der Versorgung mit medizinischen Diensten in Japan zu verdeutlichen, wird in folgender Tabelle (Tabelle 21) die Anzahl der Ärzte und Krankenbetten pro 10 000 Einwohner auf lokaler administrativer Ebene (Präfekturen) verglichen.

Tabelle 19: Streuungsmaße des Versorgungsnetzes des medizinischen Services

A. Streuungsmaße des Krankenbettes

Versorgungs- Indikator	40- 55	56- 65	66- 75	76- 85	86- 95	96- 105	106- 115	116- 125	126- 135	136- 145	146- 155	156- Standard- abweichung ¹
Anzahl der Region 1975	0	1	5	9	11	7	5	5	1	2	0	0
Region 1975	1	1	3	5	6	6	9	6	3	5	1	1
												85,83
												92,24

B. Streuungsmaße der Ärzte

Anzahl der Region 1975	0	2	9	11	7	8	4	1	1	1	0	2	112,36
Region 1975	1	1	4	7	15	6	5	3	4	1	0	0	84,21

Die Anzahl der beobachteten Regionen schwankt von 50 bis 46, da für einige Regionen keine Daten vorhanden sind.

1) Standardabweichung wurde nach der Formel: $s = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$, wobei x_i = die Beobachtungswerte und $\bar{x}$ = der Durchschnittswert darstellen.

Quelle: Shakei hosho nenkan (das Jahrbuch der sozialen Sicherung) 1978, S. 45, Schaubild 2 und 3.

Tabelle 19 gibt die Streuungsmaße der Indikatoren von 1955 bis 1975 an. Die Indikatoren sind wie folgt definiert:

$$\text{Indikator der Krankenbetten} = \frac{\text{Anzahl der Krankenbetten}^1 \text{ einer Präfektur}}{\text{Einwohnerzahl einer Präfektur in 10 000}} \\ / \frac{\text{Gesamtzahl der Krankenbetten}}{\text{Gesamtzahl der Einwohner in 10 000}} \times 100$$

Ein Indikator von 100 gibt also den Durchschnittswert einer von 50 lediglich die Hälfte der Versorgung mit Krankenbetten an.

Dieser Indikator nimmt Werte von 46 bis 156 in den 12 Klassen an (vgl. Tabelle 19).

Der Indikator für die Ärzte wird entsprechend berechnet.

Aus Tabelle 19 ist zu erkennen, daß bei den Krankenbetten von 1955 bis 1975 eine Konzentration stattgefunden hat, die Versorgungsungleichheit sich also vergrößert hat (Standardabweichung von 85,82 auf 92,24). Dagegen entwickelte sich die Versorgung mit Ärzten wesentlich gleichmäßiger (Standardabweichung von 112,36 auf 84,21).

Trotz der Konzentration bei den Krankenbetten hat sich die Versorgungslage dort verbessert. Die Zahl der Krankenbetten pro 10 000 Einwohner stieg von 1961 bis 1975 von 38,7 auf 64,9 (vgl. Tabelle 18).

Eine Konzentration der Krankenhäuser (gemessen an den Krankenbetten) in den Industrieregionen kann vermutet werden. Denn die Arbeitnehmerkrankenversicherung ist finanziell leistungsfähiger als die Volkskrankenversicherung und die optimale Größe der

1) ohne Krankenbetten für Tuberkulose und geistig Behinderte

Krankenhäuser steigt aus ökonomisch-technischen Gründen.

Hieraus ergeben sich die industrialisierten Gebiete als günstiger Standort für Krankenhäuser. Dagegen gehen die Ärzte auch in ländliche Regionen, um dort die gestiegene Nachfrage nach medizinischer Versorgung zu befriedigen.

Diese Ärzte arbeiten meist in freier Praxis mit oder ohne stationäre Betten.¹ Dabei ist zu bedenken, daß die Bedeutung der Ärzte in freier Praxis in Japan wesentlich größer ist als in der BRD.

Im Jahre 1975 übten 95,1 v. H. der Ärzte ihren Beruf tatsächlich aus. Davon 51,7 v. H. in freier Praxis, 32,2 v. H. im Krankenhaus und 12,2 v. H. bei den Ausbildungs- und Forschungsinstituten. Dagegen ist in der BRD der relative Anteil der Ärzte in freier Praxis und im Krankenhaus etwa gleichgroß.²

In den dünnbesiedelten ländlichen Gebieten und kleinen Städten finden sich mehr Ärzte freier Praxis und weniger Krankenhäuser.

Im Jahre 1955 behandelte ein Praxisarzt ohne stationäre Betten durchschnittlich 22,7 Patienten pro Tag, so waren es 1975 bereits 52,3 Patienten.³

Abgesehen von der Frage, ob durch das gestiegene Arbeitspensum die Qualität der medizinischen Versorgung durch Ärzte in freier Praxis gesunken ist, läßt sich bei ihnen eine weit überdurchschnittliche Ein-

1) Nach dem Gesetz für Gesundheit (Iryo ho) ist die ärztliche Praxis (Sinryo sho) eine Krankenanstalt mit weniger als 19 Betten. Diese Praxis funktioniert quasi als kleines Krankenhaus in ländlichen Gebieten.

2) Hosei hakusho 1977, a.a.O., S. 191.
Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (Hrsg.), Das Gesundheitswesen der Bundesrepublik Deutschland, Bd. 5, 1974, S. 354, 360, 361.

3) Vgl. Shakai hosho nenkan 1978, a.a.O., S. 41.

kommensentwicklung feststellen.¹

Als Zwischenfazit läßt sich festhalten, daß trotz einer leichten regionalen Konzentration bei den Krankbetten seit der Einführung des Krankenversicherungssystems die Japaner besser und gleichmäßiger als früher mit medizinischen Dienstleistungen versorgt werden. Dennoch besteht noch ein starkes Ungleichgewicht in der Versorgung mit Ärzten zwischen den einzelnen Regionen. So betrug z. B. 1975 die Zahl der Ärzte pro 10 000 Einwohner in den 10 größten Städten Japans 169,2, in den mittleren Städten dagegen 122,7 und in ländlichen Regionen sogar nur 66,1.²

Gerade in ländlichen Regionen wäre aber wegen der unterentwickelten Infrastruktur, insbesondere des Verkehrswesens, welche den Transport der Patienten erschwert, ein Netz von Krankenstationen zu fordern.

So aber muß die bisherige ärztliche Versorgung auf dem Lande als noch völlig unzureichend bezeichnet werden. Man kann daher hier durchaus bei der Krankenversicherung von einer "Versicherung ohne Leistung" sprechen.

1) Vgl. Shakai hoshō nenkan 1978, a.a.O., S. 43.

2) Vgl. Hōsei hakusho 1977, a.a.O., S. 192.

IV. Sozio-ökonomischer Hintergrund als Hauptproblem der sozialen Sicherung Japans

4.1 Die Rolle der Großunternehmen

4.1.1 Personalpolitik

4.1.1.1 Lebenslange Anstellung

Die lebenslange Anstellung (Shushin Koyo) wird mit dem Entlohnungs- und Gewerkschaftssystem als eine japanische Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung gekennzeichnet. Es ist deshalb anzunehmen, daß Wissenschaftler den Ausdruck "lebenslange Anstellung" und "Entlohnung nach Senioritätsprinzip (Nenko seido)" verwechseln oder als ein Synonym betrachten.

Es wird daher versucht, die Personalpolitik der japanischen Großunternehmen zuerst bloß darzustellen und am Schluß dann kritisch zu erörtern.

Das System der lebenslangen Anstellung stammt aus der Anfangsphase der japanischen Industrialisierung.

Während der Industrialisierungsphase waren die Arbeitsbedingungen - besonders die physischen Anforderungen an die Arbeitnehmer - unerträglich hart; deshalb flohen die Arbeitnehmer aus dem Betrieb. Gerade zu dieser Zeit fand die Oktober-Revolution in Rußland statt und die kommunistische Ideologie fing an, auch die japanische Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung zu beeinflussen.¹ In dieser Situation erneuerten die Unternehmensführungen die bisherige Strategie, die Arbeiter durch "Zwang" festzuhalten, sie durch pa-

1) Vgl. Uchi, Kasuo: Rochikankei no magari kado (über die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung), Tokyo 1972, S. 199 ff.

triarchalischer Beziehung an den Betrieb zu binden.¹
Das war die lebenslange Anstellung und die Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip.

Nach der "lebenslangen Anstellung" wird ein Schulabgänger direkt nach dem Schulabschluß in einem Unternehmen eingestellt und in der unternehmenseigenen Ausbildungsstätte oder direkt im Produktionsprozeß ausgebildet. Obwohl es keinen Arbeitsvertrag im juristischen Sinne gibt, gilt die Anstellung bis in den Ruhestand, wenn nicht ganz außergewöhnliche Ereignisse diese verhindern. Diese Arbeiter bilden dann das Stammpersonal eines Unternehmens und befinden sich in einer Schlüsselstellung.

4.1.1.2 Sonstige Anstellung²

In Japan gibt es die sogenannten "Unterwegsbeschäftigten" (Chuto saiyo), die gleichfalls über eine Berufserfahrung verfügen. Aber die Berufserfahrung wird außerhalb des eigenen Betriebes nicht anerkannt und die Unternehmen garantieren nicht die unbefristete Anstellung dieser Arbeitskräfte.

1) Unter den patriarchalischen Beziehungen in Japan soll eine feudalistische Ordnung verstanden werden, in der ein Unternehmen mit einer Familie vergleichbar ist und die Unternehmungsführung der Vater und die Arbeiter die Kinder in einer "Betriebs-Familie" sind. Vgl. Hußmann, Klaus: Der Wandel des japanischen Lohnsystems, Tübingen, Basel 1976, S. 3 ff.
Zur Arbeitnehmerflucht in der Anfangsphase der Industrialisierung siehe: Sumiya, Mikio u. a.: Nihon shihonchugi to rodo mondai (Japanischer Kapitalismus und Arbeitsprobleme), Tokyo 1969, S. 95 ff.

2) Vgl. Tsuda, Musami: The basic structure of Japanese labourrelation, in: Proceeding of the Asian Regional Conference on Industrial Relation, Tokyo 1965, S. 39 ff.

Dennoch zählt man sie zu der regulären Belegschaft, und sie können sich in der Regel auch der Betriebsgewerkschaften anschließen.

Außerdem stellt ein Betrieb je nach der Beschäftigungslage Tagelöhner und Teilzeitbeschäftigte ein, die gewissermaßen als ein Kapazitätsventil der Arbeitskräfte in einem Unternehmen funktionieren. Diese Tagelöhner und Teilzeitbeschäftigten sind nicht in die Betriebsgewerkschaften eingegliedert.

4.1.2 Das traditionelle Lohnsystem

4.1.2.1 Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip (Nenko seido)

Als das "ideale Arbeitsverhältnis" wird heute noch in Japan die lebenslange Anstellung in einem Großunternehmen mit der Entlohnung nach Dienstzeit angesehen. Das Entlohnungssystem nach Dienstzeit bzw. Senioritätsprinzip gilt grundsätzlich für die lebenslang Beschäftigten in einer Unternehmung und hat folgende Merkmale:¹

1. Die Entlohnungsskala wird von der Anstellung der Schulabgänger an in einer Firma bis in den Ruhestand akkumuliert gesteigert. Dabei wurde der Anfangslohn so niedrig angesetzt, daß gerade die überschüssigen Arbeitskräfte aus dem primären Sektor während der Industrialisierungsphase Japans mobilisiert werden konnten.
2. Außer der Dienstdauer in einem Unternehmen wird der Arbeitnehmer nach seiner Treue zum und der Qualifikation für das Unternehmen entlohnt.

1) Vgl. Nihon keizai jiten, a.a.O., S. 404.

3. Die Unterwegsbeschäftigten beziehen in der Regel einen höheren Anfangslohn als die lebenslang Beschäftigten. Ihre Löhne steigen aber nicht, wie bei den lebenslang Beschäftigten, nach der Dienstdauer.

In einer leistungsorientierten industriellen Gesellschaft läßt sich feststellen, daß die Löhne entsprechend der Ausbildung, Erfahrung, physischen Leistung und - innerhalb gewisser Grenzen - mit dem Alter steigen.

Das japanische System der Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip unterscheidet sich hiervon durch:

1. Bei der Beförderung und Entlohnung im Betrieb spielen das Anstellungsverhältnis und die Zahl der Dienstjahre eine dominierende Rolle. Aus diesem Grunde werden Nicht-Stammarbeiter kaum befördert. Für die Stammarbeiter spielt die Zahl der Dienstjahre im Betrieb die entscheidende Rolle bei der Beförderung. D. h. die "Seniorarbeiter" (senpai) haben gegenüber den "Juniorarbeitern" (sirodo) wesentlich bessere Chancen, befördert zu werden.

Bei der Entlohnung gilt das Prinzip "gleiche Arbeit, gleicher Lohn" zwischen Stamm- und Nicht-Stammarbeitern, aber auch zwischen "Senior- und Juniorarbeitern", beim Grundlohn nicht.

2. Nicht nur beim Grundlohn, sondern auch bei den Zuschlägen und der Abfindung beim Ausscheiden aus dem Betrieb werden die Nichtstammarbeiter gegenüber den lebenslang Beschäftigten stark diskriminiert.

Zwar werden auch Zuschläge nach der Lohnhöhe und dem Dienstalder gezahlt, jedoch ist ihre quantitative Bedeutung nicht sehr groß.

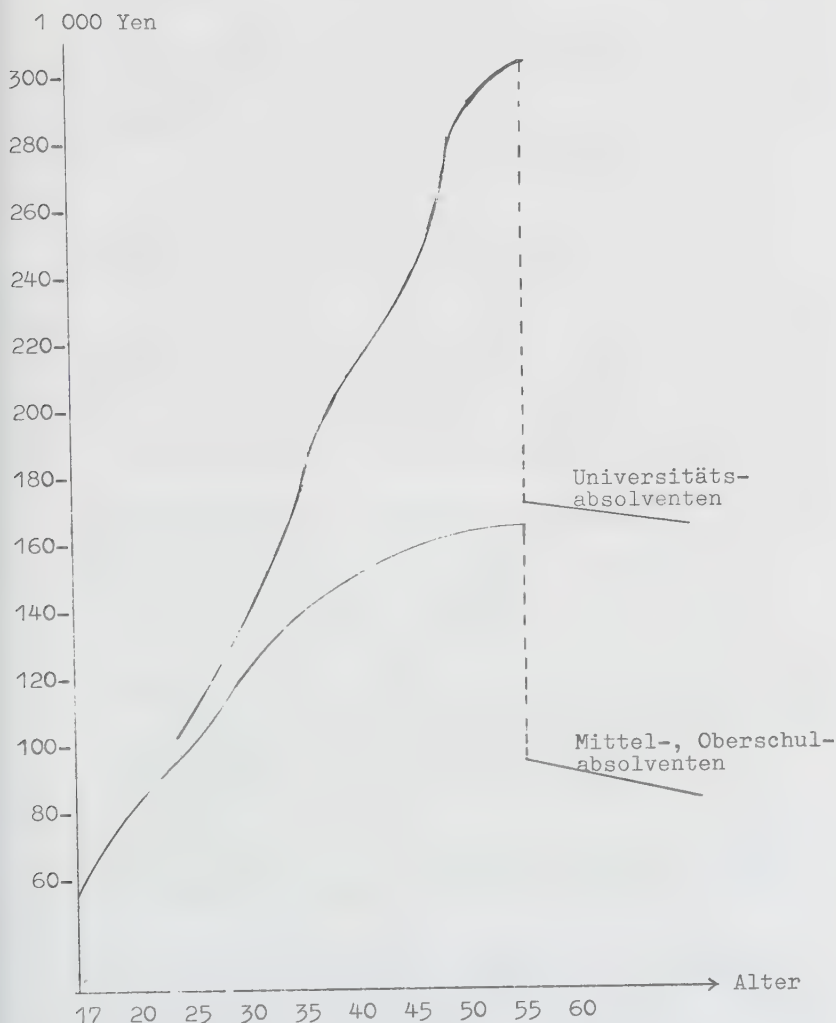
Ein entscheidender Unterschied des japanischen Entlohnungssystems ist darin zu sehen, daß es

sehr stark darauf ausgerichtet ist, den Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden. Anders formuliert: Die Arbeitnehmer sind weitgehend "gezwungen" beim einmal gewählten Betrieb zu bleiben, um eine Diskriminierung als Nicht-Stammarbeiter zu vermeiden.

Die bisherigen Betrachtungen haben gezeigt, daß das traditionelle Lohnsystem in Japan nicht anhand einzelner Beispiele, sondern als komplexes System analysiert werden muß.

Schaubild 5 spiegelt den Einfluß der Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip auf die Lohnskala wider.

Schaubild 5 : Lohnskala nach dem Alter in verarbeitender Industrie, Juni 1975 (Einheit 1 000 Yen)



Quelle: Rodo tokei yoran (Handbuch für Arbeitsstatistik),
hrsg. v. Rodosho (Arbeitsministerium) 1977 S. 122, 128

Magota, Ryohei: Re-examination of Japanese employment
and wage practices (2): prospects for the Seniority
Wage System, in: Nihon Rodo Kyokai Zasshi Vol. 19 No. 5
May 1977 S. 56ff

Das Schaubild gibt die durchschnittlichen Löhne in der verarbeitenden Industrie gegliedert nach Altersgruppen im Juni 1975 wieder.

Auf der Ordinate ist der Monatsgrundlohn in 1 000 Yen und auf der Abzisse das Alter abgetragen.

Da hier nicht nur die Löhne der lebenslang Beschäftigten, sondern alle Löhne erfaßt wurden, läßt sich der Einfluß der Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip nicht so deutlich herausarbeiten.¹

Obwohl sich der Charakter des Entlohnungssystem in den letzten Jahren in Japan stark dahingehend gewandelt ist,² hat die Anzahl der Dienstjahre als Lohndeterminante besonders für den Bonus - Entlohnung eine große Bedeutung.

Betrachtet man aber den Spitzenlohn eines Arbeitnehmers in Japan während seiner Berufslaufbahn, so liegt dieser - unabhängig von der Berufstätigkeit (Produktions- oder Büroarbeit) - etwa um das 55. Lebensjahr.

Vergleicht man diesen Sachverhalt mit der Entlohnung in den anderen westlichen Industrienationen, so liegen die Spitzen der Lohnkurve dort - je nach Berufstätigkeit - bei einem unterschiedlichen Lebensalter.³

Die Besonderheit des japanischen Entlohnungssystems nach dem Senioritätsprinzip aus der Sicht der sozialen Sicherung liegt darin, daß die Lohnkurve bis zum 55. Lebensjahr ununterbrochen steigt und dann abbricht.

Welche Bedeutung sich hieraus für den späteren Lebensunterhalt ergibt, wird im späteren Abschnitt an-

1) Vgl. Nihon Rodo Kyokai Zasshi, Vol. 19, May 1977, S. 54.

2) Vgl. Hußmann, Klaus: Der Wandel des japanischen Lohnsystems, a.a.O., S. 54 ff.; Magoda, Ryohei: Re-examination of employment and wage practis 2, in: Nihon Rodo Kyokai Zasshi, Vol. 19, No. 5, 1977, S. 56ff.

3) Vgl. Liefermann-Keil, Elisabeth: Das Problem der Lebensseinkommen, in: Soziale Sicherheit, hrsg. von Kulp, Bernhard; Schreiber, Wilfrid, Köln 1971, S. 210ff.

hand der Abfindung untersucht.

4.1.2.2 Bonussystem

Eine große Bedeutung in der Entlohnung spielt der Saison-Zuschlag oder Bonus.

Der Bonus wird in der Regel zweimal im Jahr am 15. Juli und zu Neujahr ausgegeben. Er bedeutet ursprünglich ein Geschenk des Unternehmers anlässlich des Bon-Festes¹. Der Bonus zu Neujahr ist vergleichbar mit dem Weihnachtsgeld in der BRD. Aber die Summe des Bonus im Sommer und zu Neujahr ist im Vergleich mit dem Monatslohn in den Großunternehmen normalerweise höher als das Weihnachtsgeld.² Die Kriterien zur Berechnung des Bonus sind die patriarchalischen Indikatoren wie Anwesenheit, Zusammenarbeit, Arbeitsfreudigkeit und Verantwortungsgefühl.

In der Praxis ist der Bonus von folgenden Faktoren abhängig.³

1. Stellung eines Arbeitnehmers im Betrieb:

Da die innerbetriebliche Position eines Arbeitnehmers in der Regel von Schulausbildung und Anzahl der Dienstjahre abhängig ist, ist der Bonus, gemessen am Monatslohn, bei den Arbeitnehmern in gehobener Stellung überproportional hoch.

2. Anstellungsverhältnis:

Die lebenslang Beschäftigten bekommen einen wesentlich höheren Bonus als die sonstigen Arbeiter.

1) Vgl. Hußmann, Klaus: Der Wandel des japanischen Lohnsystems, a.a.O., S. 46.

2) Vgl. Rodoscho (Arbeitsministerium): Chingin kankei chuyo shoryi (Hauptindizes für Löhne), Tokyo 1968, S. 47.

3) Vgl. Hußmann, Klaus: Der Wandel des japanischen Lohnsystems, a.a.O., S. 48 ff.; Rodo tokei yoran 1977, a.a.O., S. 90, 91; Rodo hakusho 1976, a.a.O., S. 282, 283.

3. Betriebsgröße:

Die Höhe des Bonus schwankt je nach Betriebsgröße. So betrug der Bonus 1976 für Großunternehmen durchschnittlich 4,72 des Monatslohnes und für Kleinunternehmen 3,12 des Monatslohnes.

4. Ertragslage der Betriebe:

Obwohl die Höhe des Bonus bei den Lohnverhandlungen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften vereinbart wird.

Insgesamt kann man den Bonus als ein Mittel ansehen, die patriarchalische Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung zu pflegen und das Zusammengehörigkeits- und Verantwortungsgefühl zu stärken, weil der Bonus immer den Charakter eines Geschenkes des Unternehmers hat. Zudem bedeutet die Gewinnabhängigkeit des Bonus für das Unternehmen eine bessere Anpassungsfähigkeit an Konjunkturschwankungen.

Sozialpolitisch hat das Bonussystem für die Unternehmen den Vorteil, daß für den Bonus keine anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen sind.¹ Für die Arbeitnehmer ergibt sich natürlich spiegelbildlich ein entsprechender Nachteil.

4.1.2.3 Einmalige Abfindung² nach dem Ausscheiden aus dem Dienst

Die mit der lebenslangen Anstellung und mit der Entlohnung nach Dienstzeit zusammenhängende Abfindung

1) Vgl. Shakai Hokencho (das Amt der Sozialversicherung) (Hrsg.), Kaisetsu to shodan, wakari yasui kenko hokenho (leichte Erklärung und Beratung über das Gesetz für die Krankenversicherung), 1976, Tokyo, S. 66.

2) In der japanischen Tradition war die Abfindung für lange Zeit eine einmalige Auszahlung. Eine neue Entwicklung zeigt nicht nur die einmalige Abfindung, sondern eine Art von Betriebsrente. Um die Unterschiede zur Betriebsrente aufzuzeigen, wird hier die einmalige Abfindung genannt.

nach dem Ausscheiden aus dem Dienst hat einen typisch sozialpolitischen Charakter in den japanischen Großunternehmen. Diese einmalige Abfindung bildet mit dem sonstigen Einkommen die Hauptquelle des Haushaltes der älteren Leute nach dem Ausscheiden aus dem Großunternehmen. Die Berechnung der Abfindung ist so raffiniert, daß die Unternehmer mit dem Anreiz der Abfindung die aktive Lebenszeit ihrer Arbeitnehmer effektiv ausnutzen können.

Die Abfindungssumme steigt bis zum 55. Lebensjahr überproportional. Aber bei gleicher Dienstzeit ist die Abfindungssumme unterschiedlich hoch, je nach den Ausscheidungsgründen. So wird das Ausscheiden aus betrieblichen Gründen besser honoriert als das aus persönlichen Gründen. Aus der Tabelle 20 soll der Sachverhalt besser einsichtlich gemacht werden.

Es liegen einige abweichende Angaben über die Abfindungssumme vor, die durch die unterschiedlichen Berechnungsunterlagen bezüglich der Löhne und der Unternehmensgröße entstehen konnten. Da die Altersrente erst nach dem 65. Lebensjahr bezahlt wird und ihre Leistungen nicht ausreichend ist, versucht man mit der Abfindungssumme diese Lücke zu schließen.

Die Tabelle 20 auf der nächsten Seite stellt die Abfindungssumme je nach der Dienstzeit, der Tätigkeit im Betrieb, dem Grund des Ausscheidens und der Betriebsgröße dar.

Dabei wurde die Abfindungssumme unter der Annahme berechnet, daß der Arbeitnehmer direkt nach seinem Schulabschluß in die Firma eintrat und seine Berufskarriere reibungslos verlief.

Tab. 20 einmalige Abfindung nach Dienstjahren und Art des Ausscheidens (Sept. 1976 Einh. 10 000 Yen, Monatslohn)

Betriebsgröße nach Beschäftigten										
Grund des Ausscheidens	Durchschnitt		1 000- mehr		300- 999		100- 299		30- 99	
	Yen	ML(1	Yen	ML	Yen	ML	Yen	ML	Yen	ML
<u>persönlicher</u>										
Hochschulabsolventen (Büroangestellter)										
5 Dienstjahr	22	1,8	23	1,8	23	2,0	21	1,8	21	1,8
10 "	67	4,5	80	4,9	76	5,1	69	4,7	65	4,4
20 "	249	12,5	394	16,3	324	15,5	265	13,4	229	11,8
30 "	543	22,7	968	31,4	712	27,7	564	23,3	404	20,7
Oberschulabsolventen (Büroangestellter, Techniker)										
5 Dienstjahr	18	1,8	18	1,9	18	1,9	18	1,7	18	1,8
10 "	54	4,5	63	4,9	64	5,3	55	4,5	53	4,3
20 "	204	12,4	301	16,1	257	14,9	213	12,8	194	11,9
30 "	421	20,9	741	33,1	553	26,7	462	22,9	330	19,5
Mittelschulabsolventen (Arbeiter)										
5 Dienstjahr	15	1,7	14	1,6	16	1,9	15	1,7	15	1,7
10 "	44	4,2	50	4,7	54	5,2	46	4,4	43	4,1
20 "	162	11,6	238	15,7	217	15,7	172	12,3	154	11,1
30 "	329	19,7	566	30,6	467	27,5	359	21,8	306	18,3
<u>betrieblicher</u>										
Hochschulabsolventen (Büroangestellter)										
5 Dienstjahr	32	2,8	42	3,3	39	3,3	31	2,7	32	2,7
10 "	92	6,8	121	7,5	108	7,3	92	6,2	89	6,0
20 "	299	15,0	465	19,3	374	17,9	303	15,3	285	14,3
30 "	619	25,2	1064	34,5	771	30,0	617	25,5	530	24,3
Ruhestand	767	28,6	1303	39,8	910	33,3	757	29,4	740	27,4
Oberschulabsolventen (Büroangestellter, Techniker)										
5 Dienstjahr	28	2,9	35	3,5	30	5,2	26	2,6	29	3,0
10 "	73	5,9	95	7,4	85	7,0	74	6,2	70	5,8
20 "	244	14,8	358	19,1	299	17,4	253	15,2	234	14,3
30 "	477	23,7	819	34,4	608	29,4	507	25,1	449	22,5
Ruhestand	732	30,9	1223	43,5	885	36,0	757	32,5	703	29,6
Mittelschulabsolventen (Arbeiter)										
5 Dienstjahr	22	2,6	28	3,1	27	3,1	22	2,6	22	2,5
10 "	60	5,7	76	7,1	74	7,1	63	6,0	58	5,5
20 "	197	14,1	283	18,6	253	17,9	206	14,7	188	13,6
30 "	380	22,7	628	33,9	511	30,0	405	24,6	358	21,4
Ruhestand	644	31,8	1001	45,5	781	37,8	657	34,1	623	30,4

1) Monatslohn

Quelle: Rodo tokei yoran (Handbuch für Arbeitsstatistik) Hrsg. vom Rodosho (Arbeitsministerium) 1977 Tokio S.152,153

Tabelle 20 zeigt:

1. Während zu Beginn des Arbeitslebens die Abfindung bei Groß- und Kleinunternehmen nahezu gleichhoch ist, zeigt sich nach 20 - 30 Dienstjahren eine starke Diskrepanz. Die Abfindung bei Großunternehmen (mehr als 1 000 Beschäftigte) ist dann fast doppelt so hoch wie bei Kleinunternehmen (30 - 99 Beschäftigte).

Diese krassen Unterschiede in der Höhe der Abfindung ergeben sich aus dem Lohngefälle zwischen Groß- und Kleinunternehmen und Berechnung der Abfindung unter Berücksichtigung der Höhe der Monatslöhne.

So wurde etwa als Abfindung 1975 für 30 Dienstjahre in einem Großunternehmen bei Ausscheiden aus persönlichen Gründen der 30,6-fache Monatslohn und bei Ausscheiden aus betrieblichen Gründen der 33,9-fache Monatslohn gezahlt. Dagegen betrug die Abfindung in Kleinbetrieben bei gleicher Zahl der Dienstjahre und gleichen Ausscheidungsgründen nur das 18,3- bzw. 21,4-fache des Monatslohnes bei Mittelschulabsolventen.

2. Relativ betrachtet spielt die Abfindungssumme nach dem Ausscheidungsgrund für den jungen Arbeitnehmer mit wenigen Dienstjahren eine größere Rolle als bei den älteren Arbeitnehmern mit vielen Dienstjahren.

Nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit betrug die Abfindung für einen Universitätsabsolventen bei Ausscheiden aus persönlichen Gründen das 1,8-fache des Monatslohns und bei Ausscheiden aus betrieblichen Gründen das 3,3-fache des Monatslohnes. Die geringe Abfindung bei Ausscheiden aus persönlichen Gründen kann als "Strafe" dafür gesehen werden, daß ein junger Arbeitnehmer mit einem hohen "Nutzwert" für die Firma diese verläßt. Der junge Arbeitnehmer soll an den Betrieb gebunden werden.

der Arbeitnehmer sich mit weniger als 5 Mio. Yen begnügen müssen, erhalten die oberen 18 v. H. eine Abfindung von über 10 Mio. Yen.

Besonders negativ betroffen sind die sog. Unterwegsbeschäftigten (Chudo seiyosha), die aus persönlichen oder betrieblichen Gründen ihren Arbeitsplatz wechseln müssen.

Diese Arbeitnehmer sind durch das traditionelle Lohnsystem doppelt bestraft, da sie nicht nach dem Senioritätsprinzip entlohnt und bei der Alterssicherung zudem durch die Abfindung stark diskriminiert sind.

Es ist interessant zu untersuchen, wie die Abfindung mit der Lohn- und Preisentwicklung in den letzten 10 Jahren Schritt gehalten hat.

Tabelle 22 zeigt die Entwicklung der Abfindung, der Konsumpreise und der Löhne von 1967 bis 1976, wobei die Abfindung und Löhne speziell auf die Eisen- und Stahlindustrie bezogen sind.

Bezogen auf die statistischen Angaben kann man zweifellos folgende "Wenn-Aussage" als zutreffend bezeichnen: "Wenn ein Arbeitnehmer ohne Verzögerung seine Schul- ausbildung erfolgreich absolviert hat, direkt im Be- trieb als lebenslang Beschäftigter angestellt wird und seine Berufslaufbahn reibungslos abgelaufen ist, betrug die Abfindung dann beim Ruhestand oder bei einer bestimmten Dienstzeit so viele Yen".¹ Jedoch erfüllt nur ein Teil der Arbeitnehmer die "Wenn-Be- dingung". Es ergibt vielmehr in der Realität folgen- des Bild.

Tabelle 21: Höhe der Abfindung beim Ruhestand 1976
in der Eisen- und Stahlindustrie (Einheit
Mio Yen, %)

Abfindung Mio. Yen	Anteil %	Abfindung Mio. Yen	Anteil %	Abfindung Mio. Yen	Anteil %
weniger als 1	2,2	4 - 5	7,9	8 - 9	8,4
1 - 2	3,8	5 - 6	8,4	9 - 10	4,4
2 - 3	3,2	6 - 7	18,9	10 - 12	7,6
3 - 4	6,6	7 - 8	15,4	12	10,4

Der obere Grenzwert der jeweiligen Klasse ist kleiner als 1 Yen zu verstehen.

Quelle: Iwasaki, Kaoru: Workers' lives after compulsory retirement, in: Nihon Rodo Kyokai Zasshi, Vol. 19, No. 11, 1977, S. 63.

Aus Tabelle 21 ist ersichtlich, wie groß das Gefälle bei den Abfindungen ist. Während die unteren 20 v. H.

1) Vgl. Kobayashi, Rikusei: Kigyo nenkin seido to taichikkin (das System der Betriebsrente und die Abfindung), in: kendai rodo mondai koza, No. 8 (Theorie der modernen Arbeitsfrage), Tokyo 1967, S. 240.

Tabelle 22 : Die reale und nominale Entwicklung der Abfindung von 1967 - 1976 (Einheit Mio. Yen)

	A	B	C	Realwert	
	Abfindung Mio. Yen	Konsumpreis 1967 = 100	Lohnzuwachs 1967 = 100	A/B	A/C
1967	2,39	100	100	2,39	2,39
1968	2,90	104,8	113,1	2,77	2,56
1969	2,96	115,5	132,0	2,65	2,24
1970	3,13	119,4	155,9	2,62	2,00
1971	3,15	126,3	170,4	2,78	2,06
1972	3,88	132,9	190,0	2,92	2,04
1973	4,62	154,0	240,0	2,99	1,93
1974	5,83	188,0	309,5	3,10	1,88
1975	6,74	207,5	336,7	3,25	2,00
1976	6,95	226,6	369,1	3,09	1,88

Quelle: wie Tabelle 21
Rososho (Arbeitsministerium), Hrsg. Rodo
tokei yoran (Handbuch der Arbeitsstatistik),
Tokyo 1977, S. 78.

In der Spalte A wurden die Mittelwerte der Abfindung des jeweiligen Jahres eingetragen. Für die Lohnzuwachsrate und für den Preisindex wurden das Basisjahr 1967 = 100 gesetzt.

Der Realwert der Abfindung wurde durch Division durch den Konsumpreisindex einerseits und den Lohnindex der Eisen- und Stahlindustrie andererseits berechnet. Stellt man auf den Konsumpreisindex ab, so wächst die Abfindung jährlich real um ca. 0,7 v. H. Dagegen zeigt sich, bezogen auf die Lohnentwicklung, ein leichter Rückgang.

Zwar stellen Monatslohn und Dienstzeit nicht unbedingt im mathematischen Sinne lineare Determinanten der Abfindung (Faustregel: Ein Dienstjahr = ein Monatslohn für die Abfindung), jedoch besteht offensichtlich eine enge Beziehung zwischen diesen Größen.

Tabelle 22 zeigt, daß die Abfindung mit der Entwicklung des Konsumpreisindex stetig angepaßt worden ist und, bezogen auf das Lohnwachstum innerhalb einer gewissen Bandbreite, unregelmäßig schwankt. Es liegt die Vermutung nahe, daß die Unternehmen versuchen, den Lohndruck auf die Abfindung zu überwälzen, denn bei steigenden Löhnen sinkt der Realwert der Abfindung bzw. steigt nur geringfügig (vgl. Spalte C, A/C).

Insgesamt wenden 67,7 v. H. der Unternehmen mit mehr als 30 Beschäftigten das System der Abfindung an. Wobei 1975 40,2 v. H. der Unternehmen mit mehr als 1 000 Beschäftigten, 50,3 v. H. mit 300 bis 999 Beschäftigten, 63,0 v. H. der Unternehmen mit 100 bis 299 Beschäftigten und 71,3 v. H. der Unternehmen mit 30 bis 99 Beschäftigten das Abfindungssystem praktizieren.¹

Es zeigt sich also, daß der relative Anteil bei Großunternehmen - von denen ja das Abfindungssystem ursprünglich stammt - am niedrigsten ist. Die Begründung hierfür soll im folgenden Abschnitt gegeben werden.

1) Vgl. Rodo tokel yoran, 1977, a.a.O., S. 151.

4.2 Wechselwirkungen zwischen traditionellem Lohnsystem und der sozialen Sicherung

4.2.1 Allgemeine Übersicht

Die bisherigen Betrachtungen haben auf eine stark vereinfachte Form des traditionellen Lohnsystems in Japan abgestellt.

Während der Phase hohen wirtschaftlichen Wachstums haben sich jedoch Veränderungen in der Arbeitsmarktsituation, der Bevölkerungs- und Wirtschaftsstruktur und des Bewußtseins der Arbeitnehmer vollzogen.

Bedingt durch diesen sozio-ökonomischen Wandel funktioniert das traditionelle Lohnsystem (lebenslange Beschäftigung, Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip, Abfindungssystem) nicht mehr in der modellhaft beschriebenen Weise.

Einen Hinweis auf die Geschwindigkeit des gesellschaftlichen und ökonomischen Wandels liefert die Tatsache, daß allein die Anzahl der männlichen Beschäftigten im nicht-landwirtschaftlichen Sektor von ca. 9,9 Mio. 1950 auf 20 Mio. 1965 gestiegen ist.¹

In diesen Wandlungsprozeß waren nicht nur die Schulabgänger, sondern auch die Beschäftigten, insbesondere des landwirtschaftlichen Sektors einbezogen.

Daher ist auch zu erklären, daß heute nur ein Teil der Beschäftigten in der Industrie sogenannte Stammarbeiter (Hon ko) sind.

1) Vgl. Umemura, Madajichi: Wandel des Arbeitsmarktes und Besonderheiten der gegenwärtigen Vollbeschäftigung, in: Wirtschaft Japans. Okochi, Kazuo u. a. (Hrsg.), Düsseldorf 1973, S. 237.

Auch die Bevölkerungsstruktur unterlag in den letzten Jahren einem starken Wandel. Während 1957 der Anteil der Jugendlichen unter 14 Jahren noch 31,7 v. H. war, betrug er 1976 nur noch 24,3 v. H., bezogen auf die Gesamtbevölkerung. Und es wird erwartet, daß ihr Anteil in der Zukunft noch weiter zurückgeht.¹

Dagegen stieg der Anteil der Bevölkerung über 65 Jahren von 4,9 v. H. (1957) auf 9,2 v. H. (1976). Für 1980 wird ein weiterer Anstieg dieser Bevölkerungsgruppe auf 19 v. H. geschätzt.²

Dabei wirkt sich aus, daß die Lebenserwartung für Männer auf 71,67 und für Frauen auf 76,95 Jahre im Jahr 1975 gestiegen ist. Ein mit 55 Jahren aus dem Betrieb ausscheidender Arbeitnehmer hat also noch eine durchschnittliche Lebenserwartung von 21,58 Jahren.³

4.2.2 Umwandlung der Abfindung in eine Betriebsrente

Zwar kannte man schon vor dem Zweiten Weltkrieg die Betriebsrente, der betroffene Personenkreis beschränkte sich jedoch auf die Angestellten einiger Großunternehmen (Zaibatzu). Seit 1952 bauten Großunternehmen, besonders Banken, Handelshäuser, Lagerunternehmen und Zeitungsverlage das System der Betriebsrenten. Die Betriebsrente wurde dabei durch Beiträge der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber finanziert.⁴

1) Vgl. Hosei hakusho, 1977, a.a.O., S. 510.

2) Ebenda

3) Vgl. Shakai hosho nenkan, 1978, a.a.O., S. 453.

4) Vgl. Kobayasi, Rikusei: Kigyo nenkin seido to ..., a.a.O., S. 243.

Der Ausbau dieses Systems wurde dadurch beschleunigt, daß es ab 1962 aus sozialpolitischen Gründen steuerlich begünstigt wurde. Dabei wurde weitgehend die Abfindung in eine Betriebsrente umgewandelt. Als sozialökonomische Gründe für die Förderung der Betriebsrente lassen sich anführen:

1. In der Anfangsphase der Industrialisierung konnten die Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb in ihr Heimatdorf zurückkehren und dort mit der Abfindung ihren Lebensabend bestreiten. Mit dem Fortschreiten der Industrialisierung und des Rückgangs der quantitativen Bedeutung der Landwirtschaft, konnte die Landwirtschaft ihre frühere Funktion als "Pufferzone des Arbeitsmarkts" nicht mehr erfüllen.
2. Im Zuge der Entwicklung der sogenannten Kernfamilie (Zwei-Generationen-Familie) verlor die Familie ihre Bedeutung als Instrument der Alterssicherung. Die älteren Einwohner bevorzugten immer stärker eine eigenständige Alterssicherung. Hierbei spielt auch die gestiegene Lebenserwartung eine wichtige Rolle.
3. Die schleichende Inflation bewirkte eine ständige Realwertminderung der Abfindung, wenn sie einmal ausgezahlt war.

Tabelle 26 gibt die Entwicklung der Umwandlung der Abfindung in eine Betriebsrente wieder.

Tabelle 23: Umwandlungsprozeß der Abfindung in eine Betriebsrente (Einheit in %)

Betriebsgröße nach Beschäftigten	Vergütung für das Ausscheiden		einmalige Abfindung		Betriebsrente	
	1971	1975	1971	1975	1971	1975
Durchschnitt	90,8	90,7	71,3	67,1	28,7	32,9
1 000 und mehr	99,9	99,8	51,5	40,2	48,5	59,9
300 - 999	98,5	99,4	58,1	50,3	41,9	49,7
100 - 299	95,2	96,6	64,6	63,0	34,4	37,1
30 - 99	88,5	87,7	75,7	71,3	24,2	28,7

Quelle: Shakai hoshō nenkan, 1978, S. 211.

Der relative Anteil der Betriebe, welche eine Vergütung für das Ausscheiden (Altersvergütung) in der Form einer einmaligen Abfindung oder einer Betriebsrente zahlten, ist zwischen 1971 und 1975 nahezu unverändert geblieben.

Dagegen vollzog sich im gleichen Zeitraum ein deutlicher Strukturwandel. Der Anteil der einmaligen Abfindung sank von 71,3 v. H. (1971) auf 67,1 v. H. (1975), während entsprechend der Anteil der Betriebsrente von 28,7 v. H. (1971) auf 32,9 v. H. (1975) stieg.

Da jedoch schon 1965 27,2 v. H. der betrachteten Unternehmen eine Betriebsrente kannten, muß man feststellen, daß diese Entwicklung in der zweiten Hälfte der sechziger Jahre stagnierte.

Betrachtet man die Anteile von einmaliger Abfindung und Betriebsrente nach Größenklassen getrennt, so zeigt sich, daß die Großbetriebe stärker zur Betriebsrente übergegangen sind, während die Kleinbetriebe noch stark auf das System der einmaligen Abfindung ausgerichtet sind.

Allerdings ist anzumerken, daß die Arbeitnehmer selbst - innerhalb gewisser Grenzen - zwischen Abfindung und Betriebsrente wählen können.¹

Bei der Betriebsrente können nach der Verwaltungsform zwei Arten unterschieden werden.

Einerseits das sogenannte "qualifizierte Rentensystem" (tekikaku nenkin seido) und andererseits das "koordinierte Rentensystem" (chosei nenkin seido)².

Beim "qualifizierten Rentensystem" wird ein Teil des Rentenfonds außerhalb des Unternehmens bei Versicherungsgesellschaften oder Treuhändern angelegt.

Das "koordinierte Rentensystem" arbeitet mit der gesetzlichen Arbeitnehmerrentenversicherung zusammen und richtet dort einen Sonderfonds ein.

Seit der Einführung der Betriebsrente hat man sich in Japan bemüht, das Abfindungssystem in eine Betriebsrente umzuwandeln. Wegen der heterogenen Unternehmensstruktur und der unterschiedlichen Abfindungssumme bei Groß- und Kleinunternehmen hat man jedoch bis heute keine einheitliche Lösung für die Leistungsdauer und die Leistungshöhe gefunden. Hier zeigt sich die Problematik des Versuches, das traditionelle Lohnsystem in die moderne soziale Sicherung einzuordnen.

Andererseits gibt es jedoch auch Bestrebungen, das traditionelle System der Abfindung weiter auszubauen. So wurde 1959 der "Gemeinnützige Verein für die Abfindung in Klein- und Mittelbetrieben" (Chusho Kigyo Taishokukin Kosei Seido) und 1965 der "Gemeinnützige

1) Vgl. Shakai hosho nenkan, 1978, a.a.O., S. 211.

2) Vgl. Hußmann, Klaus: Der Wandel des japanischen Lohnsystems, a.a.O., S. 53.

Verein für Kleinbetriebe" (Shokimo Kigyo Kosei Seido) gegründet.¹ Durch diese Institutionen soll den Arbeitnehmern in Klein- und Mittelbetrieben, unabhängig von Konjunktur- und Ertragslage, eine angemessene Abfindung garantiert werden. Der Staat fördert diese Institutionen, insofern als er die Verwaltungs- und Personalkosten für die Vereine trägt.

Im März 1977 profitierten 2,2 Mio. Arbeitnehmer vom Wirken dieser Vereine. Das sind 5 v. H. der insgesamt Abfindungsberechtigten. Die finanziellen Mittel der Vereine betrugen ca. 415 Mrd. Yen bzw. 66 000 Yen pro Mitglied.²

Als Ergebnis läßt sich folgendes festhalten:

1. Die Umwandlung der Abfindung in eine Betriebsrente wirft wegen der komplizierten Unternehmensstruktur Japans und der unterschiedlichen Höhe der Abfindungen in den einzelnen Betrieben Probleme auf. Eine gewisse Grenze für die Umwandlung scheint sich abzuzeichnen, so daß nach neuen Wegen gesucht werden muß.
2. Das Verhalten des Staates ist insofern inkonsistent, als er einerseits die Umwandlung der Abfindung in eine Betriebsrente steuerlich fördert, andererseits die traditionelle Abfindung mit staatlicher Hilfe abzusichern trachtet. Unter Umständen kann dabei die Absicherung der Abfindung als indirekter Weg zu einer Rente gesehen werden, indem zumindest einige der damit verbundenen Risiken abgedeckt werden.

1) Vgl. Shakai hoshō nenkan 1978, a.a.O., S. 210 ff.

2) Vgl. ebenda, S. 213.

Hosei hakusho, Fusoku tokei 1977, a.a.O., S. 14.

3. Insgesamt tragen Abfindung und Betriebsrente, beide sich ergänzend, zur sozialen Absicherung des letzten Lebensabschnitts der Arbeitnehmer bei.
Völlig ausgeschlossen von diesem System bleiben jedoch die Mitglieder der Volksrentenversicherung, welche ohnehin bereits bei der gesetzlichen Rentenversicherung stark diskriminiert sind.

4.2.3. Alterssicherung nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb und die Funktion der Abfindung für die Alterssicherung

Durch die Verlängerung der Lebenserwartung und den Rückgang der Geburtenrate kam es in Japan zwangsläufig zu einer Verschiebung des Altersaufbaues der Bevölkerung.

Zugleich nahm als Folge der Industrialisierung die Arbeitnehmerquote rasch zu.

Da diese Arbeitnehmer, entsprechend der traditionellen Personalpolitik der Unternehmen, mit 55 Jahren aus dem Betrieb ausscheiden und die Altersrente in der Regel jedoch erst ab dem 65. Lebensjahr gezahlt wird, bestand ein großes soziales Problem darin, die Alterssicherung dieser Arbeitnehmer zwischen ihrem 55. und dem 65. Lebensjahr zu gewährleisten.

Obgleich eine Verlängerung der Arbeitsjahre über das 55. Lebensjahr hinaus (zunächst bis zum 60. Lebensjahr) als notwendig angesehen wurde, nachdem in Japan Vollbeschäftigung erreicht war und Arbeitskräfte knapp wurden, ergab sich das Problem, daß aufgrund des traditionellen Entlohnungs- und Beförderungssystems eine solche Verlängerung zu erheblichen Kosten für die Unternehmen führte.

Zudem überließ der Staat das Problem der Verlängerung der Lebensarbeitszeit weitestgehend der autonomen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Entscheidung.¹ Für 1976 ergibt sich für die Verlängerung der Lebensarbeitszeit folgendes Bild.

Tabelle 24: Altersgrenze des Ausscheidens
(Stand: 1. 1. 1976, Einheit %)

Betriebs- größe ¹	Alter der Ausscheidenden							sonstige ²
	54	55	56	57	58	59	60	
Durchschnitt der Unter- suchten	0,3	47,3	3,1	6,9	5,7	0,2	32,3	4,2
5 000 und mehr	-	39,2	14,4	14,4	11,6	1,7	18,2	0,6
1 000 - 4 999	-	44,9	14,1	14,4	6,7	0,3	18,5	1,1
300 - 999	-	45,2	8,1	13,7	10,0	0,5	20,9	1,5
100 - 299	0,5	50,3	6,1	7,4	6,9	0,1	24,4	4,2
30 - 99	0,3	41,5	0,9	5,7	4,7	0,1	37,1	4,5

1) Die Betriebsgröße ist nach der Anzahl der Beschäftigten geordnet.

2) Die Sonstigen sind mehr als 60 Jahre alt bzw. nicht bekannt.

Quelle: Rodo tokei yoran 1977, S. 64.

1976 haben 70,7 v. H. der untersuchten Unternehmen eine einheitliche Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Betrieb eingeführt.²

Auf den ersten Blick scheint Tabelle 24 ein günstiges Bild der Altersgrenze bei Großunternehmen zu zeichnen. Aber die Altersgrenze wurde lediglich vom 55. auf 56.

1) Nach dem Gesetz zur Beschäftigungsförderung der alten Arbeitnehmer (Chugo Nenreisho Koyo Sokujinho) muß ein Betrieb über 6 % der Arbeitsplätze mit alten Arbeitnehmern über 55 Jahre besetzen.

2) Vgl. Rodo tokei yoran 1977, a.a.O., S. 64.

und 57. Lebensjahr verlegt. Dagegen dürfen nur ca. 18 v. H. der Beschäftigten bis zum 60. Lebensjahr arbeiten. Bei den Kleinunternehmen arbeiten dagegen mehr als 20 v. H. bzw. 37 v. H. der Arbeitnehmer bis zum 60. Lebensjahr.

Wenn auch - unabhängig von der Unternehmensgröße - die Altersgrenze über das 55. Lebensjahr hinausgeschoben wurde, so besteht dennoch eine große Lücke zwischen dem Alter des Ausscheidens und dem Rentenalter.

In jüngster Zeit gibt es eine Reihe von Studien über die Lebenslage der betroffenen Arbeitnehmer und über Möglichkeiten, diese Lücke zu schließen.¹

Diesen Untersuchungen zufolge sind ca. 70 v. H. der ausgeschiedenen Arbeitnehmer anschließend an anderen Arbeitsplätzen beschäftigt. Die restlichen ca. 30 v. H. gehen nach ihrem Ausscheiden keiner neuen Beschäftigung nach.

Tabelle 25 gibt die Gründe für die Nichtbeschäftigung nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb wieder.

1) Vgl. Iwasaki, Kaoru: Workers' lives after compulsory retirement; A survey in the iron and steel industry, in: Nihon Rodo Kyokai Zasshi, Vol. 19, No. 11, 12, 1977; Soyo Teinen taichukusha sittai chosa (Die Lageuntersuchung der Ausgeschiedenen aus dem Betrieb), in: Shosa Keppo, Juni 1971; Tekkoren (Gewerkschaftsbund für Eisen- und Stahlindustrie) Teinen taichukusha seikatzu jicho shosa (Untersuchung über die Lebenslage des Ausgeschiedenen aus dem Betrieb), in: Chosa Ziho, No. 118, Juni 1977; Tenki Roren (Gewerkschaftsbund für Elektro- und Maschinenbauindustrie): Teinen taichukusha anketo kenkahoko (Die Untersuchungsergebnisse über die Ausgeschiedenen aus dem Betrieb), in: Chosa Ziho, No. 109, Jan. 1975.

Tabelle 25: Gründe der Nichtbeschäftigung in der Eisen- und Stahlindustrie 1977 (Einheit %)

	nicht un- bedingt nötig	krank	keine passende Stelle	sonstige Gründe
Anteil an den Nichtbeschäftigten	12,3	21,0	57,4	9,4
Anteil an gesamten ausgeschiedenen Arbeitnehmern	3,5	6,0	16,4	2,7

Quelle: Iwasaki, Kaoru: Workers' lives after compusory retirement, in: Nihon Rodo Kyokai Zassi, Vol. 19, No. 12, 1977, S. 79.

Für die überwiegende Zahl der Nichtbeschäftigten wäre die Weiterarbeit zur Sicherung des Lebensunterhalts nötig. Jedoch können sie wegen Krankheit (21 v. H.) und Mangel an Arbeitsplätzen (57,4 v. H.) kein neues Arbeitsverhältnis eingehen. Sie machen insgesamt etwa ein Viertel der gesamten ausgeschiedenen Arbeitnehmer aus. Daher ist auch zu erklären, daß etwa ein Drittel der Leistungsempfänger des Lebensschutzes (Sozialhilfeempfänger) aus Haushalten dieser Altersgruppe stammt.¹ Dieses ist ironischerweise dem traditionellen System der lebenslangen Anstellung zu verdanken.

Zudem liegt auch der Verdienst der Wiederbeschäftigten² nach dem Ausscheiden wesentlich niedriger als vor dem 55. Lebensjahr.

1) Vgl. Hosei hakusho, 1977, a.a.O., S. 372.

2) Wiederbeschäftigte, weil der einmal als Lebenslang-Beschäftigter den Arbeitsplatz verlassen muß und im Alter von über 55 Jahren wieder einen neuen Platz suchen muß.

Wegen des komplizierten Lohnsystems in Japan ist es jedoch schwer, die genauen Lohnhöhen zu ermitteln. Folgende Tabelle gibt aber einen groben Überblick.

Tabelle 26: Verdienstunterschiede der Ausgeschiedenen aus Betrieben, verglichen mit den früheren Löhnen (in v. H.)

Vergleich mit früherem Lohn	weniger als 40	40	50	60	70	80	90	100 und mehr
Anteil an den gesamten Ausgeschiedenen	16,0	15,3	23,3	17,4	14,6	8,4	2,8	2,2

Quelle: Nihon Rodo Kyokai Zassi, Vol. 19, No. 12, Dez. 1977, S. 68.

Die Tabelle zeigt, daß mehr als die Hälfte der aus dem Betrieb ausgeschiedenen Arbeitnehmer für weniger als die Hälfte des früheren Lohnes arbeiten muß. Dennoch ist es selbst zu diesen Bedingungen schwer, Arbeit zu finden (vgl. Tabelle 25). Nur wenige Arbeitnehmer (2,2 v. H.) können ihr altes Lohnniveau erhalten oder verbessern. Hier zeigt sich die Besonderheit des japanischen Arbeitsmarktes. Insbesondere Schulabgänger und ältere Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb drängen auf den Arbeitsmarkt. Während die Schulabgänger - je nach Lage auf dem Arbeitsmarkt - relativ problemlos in die Arbeitswelt eingegliedert werden können, müssen die älteren Arbeitnehmer erhebliche Lohneinbußen in Kauf nehmen. Betrachtet man die Vermittlung der älteren Arbeitnehmer, so wurden 41,9 v. H. durch den früheren Arbeitgeber (Unternehmen), 12,2 v. H. durch Bekannte,

5,2 v. H. durch Arbeitskollegen, 20,2 v. H. durch eigene Bemühungen, 10,7 v. H. durch öffentliche Vermittlungsstellen und nur 0,8 v. H. durch die Gewerkschaften vermittelt.¹

Diese Daten zeigen, daß die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern auch nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb noch von großer Bedeutung ist.

Wenn man ein Ziel der sozialen Sicherung im Vermeiden eines plötzlichen Rückganges des Einkommens sieht, so erfordert der durch das traditionelle Lohnsystem bedingte Bruch in der Einkommensentwicklung eine zeitliche Umverteilung des Einkommens über das Arbeitsleben.

Das japanische Lohnsystem ist dabei in gewisser Hinsicht als - bezogen auf das System der sozialen Sicherheit - systemfeindlich zu bezeichnen.

Greifen wir noch einmal auf das japanische Rentensystem zurück, so gibt es beider Rentenberechnung einen einkommensabhängigen Teil bzw. eine persönliche Bemessungsgrundlage.

Die persönliche Bemessungsgrundlage ergibt sich aus dem durchschnittlichen Lohn während des Arbeitslebens. Hierbei werden die Löhne der unterschiedlichen Arbeitsjahre mit Hilfe eines Aufwertungssatzes auf einen Gegenwartswert umgerechnet.

Zwar wurde durch eine Änderung des § 5, Abs. 1 und 2 des Rentenänderungsgesetzes ein entsprechender Aufwertungssatz fixiert. Dieser Aufwertungssatz liegt jedoch unter der Lohnentwicklung.²

1) Vgl. Iwasaki, Kaoru: Workers' lives after ..., a.a.O., S. 66.

2) Z. B. 1976 wurde der Lohn von 1967 auf 281 % aufgewertet, während in diesem Zeitraum die Löhne nominell 369 % und der Konsumpreis auf 227 % gestiegen sind. Vgl. Tabelle 24.

Es läßt sich folgende Grundregel formulieren:

Je weiter ein Arbeitnehmer beim Eintritt in das Rentenzentrum von seinem Spitzenverdienst entfernt ist, desto stärker wird er bei der Berechnung der persönlichen Bemessungsgrundlage benachteiligt.

Als Folge ergibt sich, daß der mit 55 Jahren aus dem Betrieb ausscheidende Arbeitnehmer bei der Berechnung der Altersrente stark benachteiligt ist.

Beiträge der Abfindung zur Alterssicherung:

Wie bereits dargestellt wurde, variiert die Höhe der Abfindungen sehr stark. Hieraus ergeben sich zwangsläufig Konsequenzen für die Möglichkeit der Umwandlung der Abfindung in eine Alterssicherung, da betriebsindividuell unterschiedliche Beträge zur Verfügung stehen.

Trotz dieser vorgegebenen Beschränkungen läßt sich eine Präferenz der Arbeitnehmer für eine Alterssicherung herauslesen, wenn man untersucht, wozu die Abfindung verwendet wird.

Tabelle 27: Verwendung der Abfindung der mit 55 Lebensjahren aus dem Betrieb ausgeschiedenen Arbeitnehmer in der Eisen- und Stahlindustrie, 1976

Anschaffung, Erweiterung der Wohnung	Erwerb von Grundstücken	Ausbildung, Aussteuer der Kinder	Altersversorgung	sonstige
29,6 %	4,7 %	15,4 %	41,4 %	8,9 %

Quelle: Iwasaki, Kaoru: Workers' lives after compulsory retirement. Nihon Rodo Kyokai Zasshi, Vol. 19, No.11, 1977, S. 65.

Betrachtet man den Wohnungsbau, so ist folgendes festzustellen:

Während der Phase raschen wirtschaftlichen Wachstums kam es zu einer Konzentration der Bevölkerung in den Industrieregionen und zur Herausbildung der Kernfamilie (Kleinfamilie). Dieses führt zu einem starken Ansteigen der Nachfrage nach Wohnungen und einer Wohnungsknappheit. Öffentlich und private Bauträger bauten, um diese Wohnungslücke zu schließen, in der Folge viele Wohnungen. Bis 1973 wurden 27,5 Mio. Wohnungen bzw. Wohnhäuser gebaut (10 Mio. öffentlich und 17,5 Mio. privat finanziert).

Damit ergab sich im Jahre 1973 bei 31,06 Mio. Wohnungen, bei 29,55 Mio. Haushalten ein deutlicher Überhang an Wohnungen.¹

Löst man dieses globale Bild weiter auf, so ergibt sich speziell für die Arbeitnehmer:

Tabelle 28: Das Wohnverhältnis der Arbeitnehmer 1976

Eigenheim	Mietwohnung			
	private	öffentliche	Werksw.	Untermieter
56,1 %	23,4 %	7,5 %	11,4 %	1,6 %

Quelle: Rodo tokei yoran 1977, S. 196.

Die Quote der Eigenheime von 56,1 v. H. stellt einen Durchschnittswert dar. Eine Analyse nach Alter ergibt folgendes:

Tabelle 29: Die Quote der Eigenheime der Arbeitnehmer nach Alter 1973, Einheit: %

Alter	bis 24	30- 34	40- 44	50- 54	60- 64	65 u. mehr	Durch- schnitt
Quote der Eigen- heime	22,5	39,3	49,7	73,6	78,5	71,6	54,4

Quelle: Sotoku zisan bumbai no jittai to mondaiten, hrsg. v. Keizai Kikyoku Sho, Tokyo 1975, S. 273.

1) Vgl. Shakai hoshō nenkan, 1978, a.a.O., S. 216.

Je älter die Arbeitnehmer sind, desto eher besitzen sie ein Eigenheim. So gaben, nach der Haushaltsuntersuchung des Jahres 1976, die Haushalte über 60 Jahre nur 1,7 v. H. ihres Einkommens für Miete aus, während die Haushalte der 20-jährigen 7 v. H. des Einkommens für Miete ausgaben.¹

Bei den Stahlarbeitern haben, dank einer entsprechenden Lohnpolitik (Sozialpolitik) der Unternehmen, nahezu alle Arbeitnehmer (97 v. H.) bei ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen ein eigenes Heim.²

Hierin kann vielleicht ein Grund dafür gesehen werden, daß diese Arbeitnehmer auf die steuerlichen und sonstigen Vorteile der Betriebsrente verzichten und eine Abfindung vorziehen.

Dennoch findet aber auch bei den Großunternehmen eine Umwandlung der Abfindung in eine Betriebsrente statt (vgl. Tabelle 23).

Hierbei mag auch mitwirken, daß die Grundstückspreise in den Industrieregionen stark gestiegen sind. So stiegen die Preise für Wohnungsgrundstücke zwischen 1955 und 1975 um das ca. 30-fache in den Industrieregionen. Sie stiegen damit etwa 8mal so schnell wie die Löhne.³

4.3 Perspektive und kritische Bemerkung über die traditionelle Lohn- und Personalpolitik

Unabhängig davon, aus welchem Anlaß die Großunternehmen Japans die traditionelle Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung entwickelt haben mögen, kann die starre Beziehung oder das soziale Verhältnis zwischen den ver-

1) Vgl. Keizai hakusho 1999, a.a.O., S. 182.

2) Vgl. Iwasaki, Kaoru: Workers' lives after compulsory retirement, a.a.O., S. 65.

3) Vgl. Kokumin no Keizai hakusho (Wirtschaftsweißbuch für das Volk), Hrsg., Heiwa Keizai Keikaku Keii, Tokyo 1976, S. 171, Tab. 4.

schiedenen Interessengruppen im fortschreitenden Strukturwandel nicht mehr unverändert bleiben.

Es mag wohl in der sich ändernden Ausgangslage des Arbeitsmarktes, der politischen Macht und der Verhaltensweise der Sozialpartner eine Übergangslösung geben, die bewirkte, daß die Personal- und Lohnpolitik der japanischen Großunternehmen die radikale Auseinandersetzung zwischen den Sozialpartnern in der Anfangsphase der Industrialisierung vermeiden konnte. Die typisch japanische betriebssoziologische Anordnung mag dazu beigetragen haben, daß die sozialrevolutionären Spannungen während der Industrialisierung stets unter Kontrolle gehalten werden konnten.

Obwohl die traditionelle Personal- und Lohnpolitik der Betriebe ursprünglich zur Verhinderung der Arbeiterflucht dienen sollte, genießt das Stammpersonal der japanischen Großunternehmen heute eine hohe Arbeitsplatzsicherheit und bevorzugte Löhne und Gehälter.

Trotz der überholten Begründungsansätze der japanischen Betriebspersonal- und Lohnpolitik hat sie die Mehrheit der Betriebsbelegschaften für gut gehalten, was sich auch in der Altersstruktur des Stammpersonals in den Betrieben widerspiegelt.¹

Dagegen ist eine Gegenteilstendenz in den nach dem Zweiten Weltkrieg rasch gewachsenen Industriezweigen, deren Belegschaft in der Mehrheit aus jüngeren Arbeitnehmern besteht, zu beobachten.

Schon im Jahre 1964 schlug "The United Workers of the Electric Power Industries" (Den-san) ein neues Lohnsystem vor, in dem der Lohn die Lebenskosten der Arbeitnehmer sichern soll und die Entlohnung nicht nach

1) Vgl. Sohyo Chosa Kenkyujo (Forschungsinstitut Sohyos): Chingin ishiki chosa hokoku (Bericht über das Lohnbewußtsein), Tokyo 1959.

der Dienstzeit, sondern nach der Leistung des betreffenden Arbeitnehmers vergütet werden soll. Danach wurde der Vorschlag (Den-san-Lohnsystem) in allen Industrien mit unterschiedlicher Intensität modifiziert.¹ Es ist einsichtig, daß die Wirtschaftszweige, wie Post und Eisenbahn, deren Belegschaft veraltet ist, das alte System bevorzugen. Dagegen wird versucht, in den nach dem letzten Weltkrieg neu expandierenden Industrien, deren Belegschaft relativ jung ist und die Mehrheit der Belegschaft nach dem traditionellen Lohnsystem diskriminiert wird, die neuen Entlohnungskriterien durchzusetzen.

Diesen Wanderungsprozeß beschreibt Nakayama wie folgt:²

"... labor-management relations are a specific aspect of human relationships formulated in an industrial society ... the whole history of Japanese industrialization from its begin in the early years ... has shown feature truly unique to Japan. ... if there is any characteristic peculiar to industrial relation in Japan, it should be pointed out within the whole context of the process of industrialization ... As industrialization advances, the industrial relation system also undergoes a rapid course of change."

Es wird oft gefragt, welche Vor- und Nachteile des traditionellen Lohn- und Anstellungsprinzips japanischer Großunternehmen für das Wirtschaftswachstum während des Strukturwandels sich ergeben haben.

-
- 1) Vgl. Tsuda, Msumi: The basic structur of Japanese labor relation, a.a.O., S. 4 ff.
 - 2) Vgl. Nakayama, Ichiro: The modernisation of industrial relation in Japan, in: Proceeding of the International Conference on Industrial Relation, Tokyo 1965, S. 85.

Als die Vorteile werden die enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vermeidung radikaler Interessenauseinandersetzung und die Möglichkeit, die Lohnkosten niedrig zu halten, genannt.

Sicherlich wirken die niedrigen Lohnkosten, ob sie durch die steigende Arbeitsproduktivität oder durch die Verkürzung des Lohnes erreicht werden, auf das Wachstum fördernd, da in der Regel die Sparquote der Gewinnbezieher höher als die der Lohnbezieher ist und eine hohe Sparquote langfristig eine Voraussetzung für das Wirtschaftswachstum ist.

Als der entscheidende Nachteil ist die Immobilität des Produktionsfaktors Arbeit zu nennen, da dies eine optimale Allokation der Arbeitskräfte negativ beeinflusst. Da die Ausgewogenheit der Vor- und Nachteile in der sich wandelnden sozio-ökonomischen Gesellschaft von Zeit zu Zeit unterschiedlich bewertet werden muß, wurden die betriebliche Lohn- und Anstellungspolitik in der rapiden Wachstumsphase zu einer Kursänderung gezwungen.

Die Vorteile der traditionellen Lohn- und Anstellungspolitik der Großunternehmungen,¹ die man in der sozialpolitischen und wirtschaftspolitischen Hinsicht schon überholt ansehen muß, sind folgende:

1. Die lebenslange Anstellung und das Entlohnungssystem nach dem Senioritätsprinzip in den Großunternehmungen hat die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung für lange Zeit erhalten; dadurch sicherte diese Politik ein relativ hohes Einkommen.

1) Vgl. Shirai, Taishiro: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung, in: Wirtschaft Japans, hrsg. von Hax, Karl und Kraus, Willy, Tübingen/Basel 1975, S. 267 ff.

2. Der größte Teil der Schulabgänger wird in Großunternehmungen absorbiert.
3. Loyalität der Arbeitnehmer und das Identifikationsgefühl gegenüber "ihrer" Firma konnten durch die traditionelle Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung sichergestellt und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit einer Unternehmung verstärkt werden.
4. Die positive Haltung der Arbeitnehmer gegenüber den Rationalisierungs- und Investitionsmaßnahmen der Unternehmung ermöglichte ein hohes Wachstum.
5. Eine enge Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber förderte eine gute Zusammenarbeit von Unternehmensführung und Gewerkschaften.
6. Der Ausbildungsstand der Arbeitnehmer durch die lange Anstellung in einem Betrieb ermöglicht eine höhere innerbetriebliche Arbeitsmobilität.
7. Da das Entlohnungssystem neben dem Senioritätsprinzip auch an die Schulbildung für einen bestimmten Status in der Arbeitnehmerhierarchie gebunden ist, bildet die höhere Schulbildung für den Arbeitnehmer bzw. das Arbeitnehmerkind einen Anreiz.
8. Außerdem paßt sich das Entlohnungssystem nach Senioritätsprinzip weitgehend an den zeitlichen Verlauf der Lebenskosten der Arbeitnehmer an, die durch Heiraten, Geburt eines Kindes und dessen Ausbildung steigen.

Kritik zu den oben genannten Punkten:

- Zu 1: Die stabile Beziehung kann nur für das Stammpersonal gelten. Aber diese Beziehung kann die industrielle Bürokratie verstärken und den Leistungsanreiz mindern. Ob ein relativ höheres Einkommen durch das Lohnsystem gesichert wird,

ist höchst zweifelhaft. Einige behaupten sogar, das Lohnsystem sei eine Ausbeutungsmethode der Lohnempfänger durch die Unternehmung.¹

- Zu 2: Dieses ist ein unbegründetes Argument, da die Schulabgänger ohne die lebenslange Anstellung ebenso Beschäftigung finden würden, wenn die Zahl der Arbeitsplätze schneller steigen würde als die Zahl der Arbeiter.
- Zu 3: Eine bessere Koordination zwischen Arbeitgeber und -nehmer sichert zweifellos eine Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebes. Aber die Wettbewerbsfähigkeit kann auch durch den von dem Arbeitnehmer erzwungenen Lohndruck verstärkt werden, wenn die Unternehmungsführung den Druck mit Hilfe der fortgeschrittenen Unternehmensführung (produktionstechnischer Erneuerung, besseres Marketing, neuerer Organisation u. ä.) überwindet.² Ferner kann man behaupten: Wenn die Wettbewerbsfähigkeit, insbesondere die günstigen Produktionskosten, durch einen niedrigen Lohnanteil auf dem Rücken der Arbeitnehmer aufrechterhalten wird, kann die optimale Faktorallokation durch den Preismechanismus in der Marktwirtschaft verfälscht werden. Der innerbetriebliche Spielraum der Unternehmung läßt veraltete Wirtschaftsstruktur überleben und dieser mangelnde Strukturwandel dämpft das Wirtschaftswachstum.
- Zu 4: Die Investitions- und die Rationalisierungsmaßnahme der Unternehmung werden auch von der Arbeiterseite in den übrigen Industriestaaten be-

1) Vgl. Oouchi, Kazuo: Rozi Kankei no mawarikaku (über die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung), Tokyo 1972, S. 159.

2) Man denkt an den "Pionierwirt" im Sinne von Schumpeter.

grüßt, wenn die Arbeitsplätze dadurch nicht gefährdet sind.

- Zu 5: Die Betriebsgewerkschaften werden in dem nächsten Abschnitt ausführlich erörtert.
- Zu 6: Wenn die Arbeitnehmer universell einsatzfähig in einem Betrieb ausgebildet sind, muß man sagen, daß der Betrieb zuviel zeitlichen und materiellen Aufwand für die Ausbildung geopfert hat, da leider eine einseitige Spezialisierung in der hochindustrialisierten Gesellschaft wirtschaftlich nicht mehr zu vermeiden ist. Ein Arbeitnehmer, dessen Fähigkeit in einem anderen Betrieb bzw. in anderer Unternehmung noch effektiver eingesetzt werden kann, ist wohl nicht in der Lage, einen Arbeitsplatzwechsel außerhalb eines Betriebes wegen des Entlohnungs- und Anstellungssystems japanischer Großunternehmung zu versuchen. Wenn man diesen Sachverhalt als die Fertigungsfähigkeit der Arbeitnehmer annimmt, ist es wirtschaftlich und soziologisch Unsinn.
- Zu 7: Die Schulausbildung ist rein ökonomisch schwer zu erklären. Obwohl es keine institutionelle Barriere gegen Schulausbildung in Japan gibt, können nur eine begrenzte Zahl von Arbeitnehmerfamilien die finanzielle Barriere überwinden.¹ Dennoch werden viele Kinder aus Arbeitnehmerfamilien mit übertriebenem Ehrgeiz ausgebildet und erhalten wegen der Personalpolitik der Großunternehmung² oder Bedarfsstruktur später keine der
-
- 1) Die Studiengebühr für die neu Immatrikulierten z. B. betrug im Jahre 1974 durchschnittlich 363 212 Yen (ca. DM 3 700). Vgl. Keizai (Wirtschaft), Nov. 1974, S. 74.
- 2) Bei der Anstellung der führenden Arbeitskräfte in einer Großunternehmung Japans spielt noch die soziale Herkunft eines Kandidaten eine große Rolle.

Ausbildung entsprechende Stellung. Dadurch kann ein akademisches Proletariat in Japan entstehen, das die soziale Spannung noch verschärfen würde.

Zu 8: Es gibt noch weitere rationale Entlohnungskriterien in sozialpolitischer Hinsicht, z. B. Kindergeld, Wohnungsgeld usw.

Da in der technisch fortschrittlichen, industriellen Arbeitswelt das Dienstalter in einem Betrieb nicht der Arbeitsleistung der Betreffenden entspricht, protestiert die junge anpassungsfähige Arbeitskraft gegen die traditionelle Entlohnung.

Wie die bisherige Untersuchung gezeigt hat, erweisen sich die historisch zu erklärenden Strukturen der Entlohnungs- und Personalpolitik als den Notwendigkeiten einer modernen wachsenden Industriegesellschaft nicht adäquat.

Zusätzlich könnte man noch kritisieren:

Das alte Entlohnungssystem ist für die Arbeitgeber inzwischen zu teuer geworden, da neue Arbeitskräfte wegen des Mangels an Arbeitsangebot nur mit hohem Anfangslohn angeworben werden können. Nach dem Senioritätsprinzip müßten dann nicht nur die Anfangslöhne, sondern auch die Löhne der schon Beschäftigten steigen, und zwar überproportional.

Während der raschen Wachstumsphase und des damit verbundenen Strukturwandels waren es vor allem die jungen Arbeitnehmer, die trotz Lohndiskriminierung ihren Arbeitsplatz wechselten. So stieg die Zahl der diskriminierten "Unterwegsbeschäftigten" in den wachsenden Wirtschaftsbranchen. Dieses führte zu einer Verschiebung des Kräfteverhältnisses zwischen Stammpersonal und "Unterwegsbeschäftigten". Der stärkere Einfluß der Unterwegsbeschäftigten ließ die Forderung nach "gleichem Lohn für gleiche Arbeit" noch lauter werden.

Zu gleicher Zeit verlor die langfristige Bindung an den Betrieb für die jüngeren Arbeitnehmer an Attraktivität.

Nakayama schreibt über die zukünftige Entwicklung:¹

"... the existence of circumstances commonly regarded as peculiar to Japan has not prevented modernization of industrial relations to as great extent ... even under what are called typically Japanese conditions the modern pattern of industrial relations has steadily been and is emerging.

Industrial relation ... will develop in Japan in the same direction and form as they have done in the western countries ..."

Er fügt hinzu, daß selbstverständlich sich die Entwicklung der japanischen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen nicht in genau den Bahnen vollziehen wird, die die westliche Industriegesellschaft vorgezeichnet hat.

Seit dem konjunkturellen Einbruch 1974 wurde die Überbesetzung der Unternehmen mit Arbeitskräften zu einem aktuellen Thema, da der Abbau der Belegschaften durch das System der lebenslangen Anstellung stark behindert wurde.

Im folgenden werden einige Schätzungen der Überbesetzung mit Arbeitskräften für das Jahr 1975 wiedergegeben.

1) Vgl. Nakayama, Ichiro: The modernization of industrial relation in Japan, a.a.O., S. 69.

Tabelle 30: Überbesetzung der Arbeitskräfte, 1975

Institute	untersuchter ¹ Zeitraum	untersuch- ter Sektor	Anzahl der Über- besetzung (Tausend)	Überbesetzung an gesamten Beschäftig- ten (%)
Wirtschafts- planungsamt	6.75/6.74	verarbeitende Industrie	603	5,8
Kansei Keisai	5.75/11.73	verarbeitende Industrie	1 410	12,7
Douyu Kai	5.75/1.74	Handel	760	11,1
Sanwha Kinko	4. - 6. 1975/ 10.-12. 1973	verarbeitende Industrie	1 070	-
Nikei Business	7.1975/ 10.-12.1973	Wirtschaft insgesamt	1 567	11,3
		verarbeitende Industrie	859	11,9
Sumidomo Kinko	6.75/11.73	verarbeitende Industrie	-	13,0

1) Die erste Zeitangabe bedeutet den Zeitpunkt der Basis für die Kalkulation von Überbesetzung und die spätere für die Überbesetzung.

Quelle: Rodohakusho, 1976, S. 213 - 216.

Trotz der errechneten Überbesetzung mit Arbeitskräften, arbeiteten die Arbeitnehmer Japans auch 1975, verglichen mit den USA und der BRD wesentlich mehr Stunden pro Woche.¹ Bezogen auf die gesamte Industrie, wurden sogar 10 Überstunden pro Arbeiter und Monat geleistet.²

Bedenkt man zudem noch, daß die Japaner keinen Jahresurlaub kennen und die Arbeitslosenquote kaum 2 v. H. betrug, so wird deutlich, daß das Beschäftigungsproblem sich nicht so akut stellte wie in den westlichen Industriestaaten.

1) Vgl. Rodo tokei yoran 1977, a.a.O., S. 227.

2) Vgl. Rodo hakusho 1976, a.a.O., S. 298.

Dennoch hat auch Japan, seit es 1974 erstmals seit dem Zweiten Weltkrieg ein negatives Wirtschaftswachstum aufwies und der Aufschwung auf sich warten läßt, mit Beschäftigungsproblemen zu kämpfen. Eine besondere Schwierigkeit stellt dabei das Problem der lebenslangen Anstellung dar, da es die Unternehmer "verpflichtet", ihre Stammarbeiter bis zu deren Ruhestand zu beschäftigen. Hierin liegt sicherlich eine Erklärung dafür, daß Japan 1976 mit 2 v. H. die niedrigste Arbeitslosenquote aller Industrienationen hatte.¹ Allerdings wird die Zahl der Überbesetzung mit Arbeitskräften auf 1 bis 2 Mio. geschätzt (vgl. Tabelle 32)².

Da auch für die nähere Zukunft nicht mit einer sich rasch erholenden Konjunktur und einem hohen Wirtschaftswachstum zu rechnen ist und sowohl die Bevölkerungs- als auch die Belegschaftsstruktur einen ungünstigeren Altersaufbau als früher aufweist, zeigt sich in letzter Zeit bei einigen Unternehmen der Versuch der Abkehr vom traditionellen Lohn- und Anstellungssystem.

So will der Mitzui-Konzern in Zukunft bei einer Neueinstellung nur während der ersten 10 Jahre nach dem Dienstantritt entlohnen und dann nach der Leistung bezahlen.³

Ein bekannter Textilkonzern (Tore) will die Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Betrieb auf 60 Jahre verlängern. Jedoch sollen die Arbeitnehmer nach dem 55. Lebensjahr eine Lohnkürzung von 20 v. H. und anschließend geringere Lohnsteigerungen bei den zu treffenden Lohnabschlüssen hinnehmen.⁴

1) Vgl. Rodo hakusho 1977, fusoku tokeihyo, a.a.O., S. 10.

2) Vgl. Mainichi sinbun, 17. 1. 1978.

3) Vgl. ebenda, 2. 2. 1978.

4) Vgl. ebenda, 29. 3. 1978.

Ein Unternehmen der Schiffbauindustrie drohte mit Entlassungen, falls sich nicht die gewünschte Anzahl von Arbeitnehmern freiwillig zum Ausscheiden bereitfänden.¹

Andererseits zeigt sich auch eine immer deutlichere Unzufriedenheit mit dem traditionellen Entlohnungssystem. Sie drückt sich aus in der Parole: "Es gibt nichts von den Vorgesetzten zu lernen". Hiermit ist die Disparität zwischen der Zahl der Dienstjahre (und damit Verdienst) und dem technischen Können der Arbeiter angesprochen.

Führt man sich die eben geschilderten Beispiele vor Augen, so entsteht leicht der Eindruck, daß sich ein plötzlicher Wandel des Entlohnungssystem vollzieht.

Doch dieser Eindruck täuscht. In Wirklichkeit ist das System, wie Nakayama hervorhebt, bereits mit dem Wandel der industriellen (sozio-ökonomischen) Umwelt allmählich umstrukturiert worden. So gab es, wie bereits erörtert wurde, bereits vorher Tendenzen zur Umwandlung der Abfindung in eine Betriebsrente und (oder) zur Verlängerung der Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Betrieb.

Da die Veränderung des Altersaufbaues der Bevölkerung ebenso vorhersehbar war wie die Tatsache, daß keiner davon ausgehen konnte, daß das rasante wirtschaftliche Wachstum unbegrenzt fortgesetzt werden könnte, mußten die Unternehmen bereits frühzeitig entsprechende Gegenmaßnahmen einleiten.

Die Veränderungen des sozio-ökonomischen Umfeldes und die Gegenmaßnahmen der Unternehmen lassen sich auf dem Arbeitsmarkt und der Lohnstruktur der Unternehmen nachvollziehen. Auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich

1) Vgl. Mainichi sinbun, 23. 11. 1978.

eine starke Disparität zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeit in den verschiedenen Altersgruppen. Tabelle 31 versucht die Arbeitsmarktsituation zusammenfassend darzustellen:

Tabelle 31: Relation von Nachfrage und Angebot nach Arbeitskräften nach Altersgruppen für reguläre Stammarbeitnehmer ohne Schulabgänger 1960 - 1975

Altersgruppe	unter 19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55 und mehr	Σ
1960	0,7	0,7	0,7	0,8	0,6	0,3	0,3	0,1	0,1	0,7
1965	1,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,1	0,1	0,6
1967	2,6	1,1	1,4	1,6	1,6	1,1	1,1	0,2	0,2	1,3
1968	3,1	1,2	1,5	1,8	1,7	1,2	1,2	0,3	0,3	1,4
1969	4,5	1,4	2,0	2,2	2,1	1,4	0,3	0,3	1,7	1,7
1970	5,1	1,3	1,8	2,1	1,9	1,5	1,1	0,6	0,2	1,6
1971	3,7	0,9	1,5	1,8	1,5	1,2	0,8	0,6	0,2	1,2
1972	4,8	1,2	1,9	2,4	2,1	1,7	1,3	1,0	0,3	1,6
1973	7,4	1,7	2,4	3,3	3,0	2,6	2,1	1,6	0,5	2,3
1974	4,2	1,0	1,2	1,6	1,4	1,2	0,9	0,7	0,2	1,1
1975	2,8	0,7	0,8	1,1	1,0	0,7	0,5	0,3	0,1	0,7

Relation von Nachfrage und Angebot: Arbeitsplätze
Arbeitsuchende

Quelle: Rodo tokei yoran 1977, S. 39.

Tabelle 32: Relation zwischen Nachfrage und Angebot
an Arbeitsplätzen für Schulabgänger
1955 - 1976

Jahrgänge	1955	1960	1965	1970	1972	1974	1976
Mittelschul- absolventen	1,1	1,9	3,7	5,8	5,5	6,7	4,1
Oberschul- absolventen ¹	0,7	1,5	3,5	7,1	(3,2)	(3,1)	(2,2)

- 1) Die Zahlen für Oberschulabsolventen ab 1972 wurden in Klammern gesetzt, da ab diesem Zeitpunkt die Arbeitsvermittlungsbehörde den tatsächlichen Bedarf genauer überprüfen konnte.

Quelle: Rodo tokei yoran 1977, S. 37.

Aus Tabelle 31 und 32 wird die angespannte Arbeitsmarktsituation bei den Schulabgängern und jungen Arbeitnehmern deutlich.

Dieser Nachfrageüberschuß nach jungen Arbeitnehmern hat seine Ursache im spezifischen japanischen Beschäftigungssystem:

1. Es gibt nahezu keine öffentlichen Ausbildungsstätten in Japan. Vielmehr bilden die Unternehmen in einem Trainingsprogramm selbst aus. Diese Ausbildung wird jedoch grundsätzlich nur im eigenen Unternehmen anerkannt.

Wenn sich ein solches Trainingsprogramm für das Unternehmen lohnen soll, muß der Arbeitnehmer seine erworbenen Kenntnisse möglichst lange dem Unternehmen zur Verfügung stellen. Diese Anforderung erfüllen nur junge Arbeitnehmer.

2. Durch die Veränderung des Altersaufbaues der Bevölkerung wird aber gerade der Anteil der jungen

Arbeitnehmer geringer im Vergleich zur Gesamtbevölkerung und den gesamten Arbeitnehmern.

3. Als Folge des japanischen Entlohnungssystems (Senioritätsprinzip) sind die jungen Arbeitnehmer relativ billig.

Als Folge dieses strukturellen Nachfrageüberhanges nach jungen Arbeitnehmern wird es für die Unternehmen immer schwerer, das alte Lohnsystem aufrechtzuerhalten. Vielmehr führt der Wettbewerb um diese Arbeitnehmer zu einer Erhöhung der Löhne dieser Gruppe.

Dieses wird am deutlichsten am Beispiel der Produktionsarbeiten in Großbetrieben der verarbeitenden Industrie mit mehr als 1 000 Beschäftigten.

Tabelle 35 gibt die Mittelwerte der Löhne bei Neueinstellung vom 17. bis 45. Lebensjahr wieder.

Tabelle 35: Lohnsteigerung nach Dienstjahren vom 17. bis zum 45. Lebensjahr

Alter	17	19	22	27	32	37	45
1960	100	134	197	304	410	471	512
1965	100	123	166	187	233	271	300
1970	100	126	148	192	233	257	277
1975	100	124	139	169	200	213	223

Da die Tabelle aus einem Schaubild konstruiert ist, können geringe Toleranzen vorhanden sein.

Quelle: Magoda, Ryohei: re-examination of Japanese employment and wage practices 2, in: Nihon Rodo Kyokai Zasshi, Vol. 19, May 1977, S. 58.

Im Zusammenhang mit Tabelle 31 und 32 zeigt Tabelle 35, daß sich das Lohngefälle zwischen den neu Eingestellten und den Arbeitnehmern mit längeren Berufszeiten während der betrachteten 15 Jahre mehr als halbiert hat, so daß heute kein wesentlicher Unterschied mehr zu Ländern mit am Leistungsprinzip orientierten Löhnen besteht. Die heute noch für Japan typischen Abweichungen wohl aber auch nach dem 55. Lebensjahr (vgl. Schaubild 5)

Die dargestellte Entwicklung zeigt, daß die Unternehmen unter dem Druck des Arbeitsmarktes das am Senioritätsprinzip orientierte Entlohnungssystem schrittweise verlassen müssen. Die dadurch gestiegenen Lohnkosten für junge Arbeitnehmer wirkten sich zu Lasten der älteren Arbeitnehmer aus. Diese Tendenz wird bei den Kleinbetrieben besonders deutlich. Tabelle 20 zeigt, daß das Lohngefälle nach Altersgruppen dort wesentlich geringer ist als in der übrigen Wirtschaft.

Bedenkt man, daß die Löhne nicht nur Produktionskosten, sondern auch Einkommensquelle zur Finanzierung des Lebensunterhaltes sind, so wird deutlich, daß die Sozialpolitik schon von Beginn an die Einkommensfrage nicht allein dem Marktmechanismus überlassen wollte. Die Sicherung eines Einkommens, welches zur Bestreitung des Lebensunterhaltes ausreicht, war daher ein zentrales Anliegen der Sozialpolitik.

Unter diesem Blickwinkel kann das japanische Entlohnungssystem nach dem Senioritätsprinzip, sei es auch noch so ungerecht, nicht ohne weiteres substituiert werden, da es trotz allem eine gewisse betriebliche Sozialpolitik sichert. So paßt sich diese Entlohnung zumindest tendentiell der Ausgabenentwicklung des Arbeitnehmerhaushalts an, in dem Heirat, Ge-

burt und Ausbildung der Kinder entscheidende Ausgabenerhöhung mit sich bringen.

Das Entlohnungssystem kann daher nicht nur unter einem verkürzten ökonomischen Blickwinkel gesehen werden. Vielmehr sind auch sozialpolitische Aspekte zu berücksichtigen.

So sind die Abfindung und das Ausscheiden aus dem Betrieb in enger Beziehung mit der Altersgrenze und der Rente zu sehen. Gleiches gilt für die Entlohnung nach Dienstjahren und der Krankenversicherung, der Kindergeldregelung und der Förderung der Bildung.

Im folgenden werden einige Stellungnahmen der Tarifparteien zum Lohnsystem wiedergegeben:

Die Arbeitgeber (Nikkeiren) möchten prinzipiell das alte Entlohnungssystem beibehalten. Da nach Meinung der Arbeitgeber die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer bis zum 45. Lebensjahr steigt, besteht dort eine Parallelität zwischen Entlohnung nach der Leistung und nach dem Dienstalter. Daher soll das traditionelle Lohnsystem zwar de facto beibehalten werden, das Lohnsystem nach der Leistung jedoch formal eingeführt werden. Da nach dem 45. Lebensjahr die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer abnimmt, andererseits jedoch die Kosten für den Lebensunterhalt in der Regel um das 50. Lebensjahr am höchsten sind, soll die Zeit zwischen dem 45. und dem 50. Lebensjahr durch die Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip überbrückt werden.¹

Abgesehen davon, ob diese Argumentation sachgerecht ist, so wird doch klar, daß die Arbeitgeber das traditionelle Lohnsystem beibehalten möchten, da dieses System die patriarchalische Arbeitnehmer-Arbeitgeber-

1) Vgl. Nihon Rodo Kyokai Zasshi, Vol. 19, No. 6, June 1977, S. 45 und Vol. 19, No. 11, Nov. 1977, S. 10.

Beziehung stärkt und einen großen Spielraum für die betriebsindividuelle Gestaltung der Lohnpolitik läßt.

Dagegen meinen die Gewerkschaften (Tomei, Sohyo), daß man vom traditionellen Lohnsystem (Senioritätsprinzip) abgegangen sei, ohne daß dieses System durch die Sozialpolitik genügend ergänzt worden sei. Daher erachten sie es als dringend notwendig, daß das Absinken des Einkommens bei den älteren Arbeitnehmern verhindert werden muß, solange nicht die staatliche Sozialpolitik einen entsprechenden Ausgleich herstellt.¹

Es läßt sich also festhalten, daß die Arbeitgeber das traditionelle Lohnsystem aus einem Eigeninteresse heraus beibehalten wollen, während die Gewerkschaften es für unentbehrlich halten, solange keine befriedigende andere soziale Absicherung der älteren Arbeitnehmer gegeben ist.

Man kann daher zu dem Schluß kommen, daß, da das traditionelle System der Lohn- und Personalpolitik nicht nur am Marktmechanismus orientiert ist, sondern auch einen sozialpolitischen Charakter hat, es im Zuge des sozio-ökonomischen Wandels umgestaltet werden kann.

4.4 Der wirtschaftliche Dualismus

4.4.1 Voraussetzungen für die dualistische Wirtschaftsentwicklung Japans

In den Abschnitten 5.2, 5.3 und 5.4 haben wir bereits gezeigt, wie das Einkommensgefälle zwischen den Mit-

¹) Vgl. Funahashi, Naomichi: A Re-Examination of Japanese employment and wage practices, in Nihon Rodo Kyokai Zasshi Vol. 19 No. 11 1977 S.10

gliedern der einzelnen Versicherungsgemeinschaften die Finanzierung und die Leistungen der Sozialversicherung beeinflusst. Für dieses Einkommensgefälle ist primär die dualistische Wirtschaftsstruktur Japans verantwortlich.

Dieser Wirtschaftsdualismus besteht nach Meinung von Entwicklungstheoretikern¹ nicht nur im intersektoralen Bereich (z. B. zwischen traditionellen und modernen Sektoren), sondern auch auf der innersektoralen Ebene.

Dieses bedeutet, daß etwa in der verarbeitenden Industrie das gleiche Produkt mit hochentwickelten, kapitalintensiven Verfahren in den Großunternehmen und gleichzeitig mit arbeitsintensiven Produktionsmethoden in den Klein- und Mittelbetrieben hergestellt wird. Oder aber bei der Herstellung eines Produktes, z. B. eines Autos, wird eine Arbeitsteilung in der Weise praktiziert, daß die arbeitsintensiven Teile in Klein- und Mittelbetrieben hergestellt werden, während das Großunternehmen mit modernen, kapitalintensiven Methoden das Endprodukt montiert. Als allgemeine Gründe für diesen Wirtschaftsdualismus werden angesehen: überschüssige Arbeitskräfte, Mangel an Kapital u. ä.

Als spezifisch japanische Gründe treten noch hinzu:

1. Die Personal- und Lohnpolitik der Großunternehmen²,

1) Vgl. Mabro, Robert: Employment and wages in dual agriculture, in: Oxford Economic Paper, Vol. 23, 1971, S. 401 ff.; Jorgenson: The development of a dual economy, in: The Economic Journal, June 1961, S. 309 ff.; Hirschman, A. O.: The strategy of economic development, New Haven, London 1958, S. 126 ff.

2) Hierauf wird im folgenden Abschnitt eingegangen.

2. das geschlossene Finanzierungssystem zwischen den Großunternehmen,
3. die Diskriminierung der weiblichen Arbeitskräfte,
4. das Shitauke-Firmen-System (Zulieferantensystem) zwischen Groß-, Klein- und Mittelunternehmen.

Diese Gründe tragen in unterschiedlichem Ausmaße zur Konstituierung und Festigung des wirtschaftlichen Dualismus bei.

1. Die frühzeitig aus dem Dienst ausgeschiedenen Arbeitnehmer stehen wegen der niedrigen Sätze der Altersversorgung vor der Alternative, in einem anderen Betrieb für niedrigen Lohn weiterarbeiten oder ein eigenes selbständiges Gewerbe aufbauen, um den Hauptteil der Lebenshaltung zu finanzieren. Der Nichtstammarbeiter eines Großunternehmens ist eher bereit, in einem Klein- oder Mittelbetrieb zu arbeiten, da er durch das Lohnsystem der Großunternehmen diskriminiert ist. Es existiert somit ein billiges hochmobiles Arbeitskräftepotential, durch das auch technisch überholte Produktionsanlage noch wirtschaftlich arbeiten können. Dieses, obwohl es keinen Überschuß an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt gibt oder auch - wie in den 60er Jahren - bei Mangel an Arbeitskräften.
2. Während der Wachstumsphase wurden den Großunternehmen großzügig Finanzierungshilfen von außen zuteil, um die notwendigen hohen Ausrüstungsinvestition zu ermöglichen.
Die Klein- und Mittelbetriebe waren dagegen wegen der Unterentwicklung des Kapitalmarktes und der sogenannten Keiretsu-Finanzierung¹ nicht in der Lage,

1) Unter der Keiretsu-Finanzierung versteht man, daß eine Gruppe von befreundeten Großunternehmen, einschließlich Banken, eine vertikale oder horizontale Art von Finanzierung unter sich leistet.

ihre überholten Anlagen durch Beschaffung externer Mittel zu modernisieren. Sie waren daher gezwungen, weiter mit veralteten technischen Anlagen zu produzieren.

3. Die Löhne der weiblichen Arbeitskräfte, besonders der teilzeitbeschäftigten Arbeiterinnen in Japan, betragen weniger als die Hälfte der Lohnhöhe ihrer männlichen Kollegen¹. Frauenarbeit wird nur als Hilfsarbeit angesehen und diese Diskriminierung noch heute aus der japanischen Tradition heraus als fast selbstverständlich hingenommen.
4. Die Existenz einer engen Beziehung zwischen Großunternehmen und Zulieferanten ist charakteristisch für alle arbeitsteiligen Industriesysteme. Entscheidend ist jedoch die Stärke der in dieser Beziehung begründeten Abhängigkeit der Zulieferanten. Etwa auch die Frage, ob sie in der Lage sind, eine eigene Marketingstrategie durchzusetzen. Für Japan ist eine starke Abhängigkeit der Zulieferanten charakteristisch. Die Großunternehmen besitzen bessere Finanzierungsmöglichkeiten, eine überlegene Marktmacht, die bessere Technik und tragen die Berufsausbildung für die lebenslang Beschäftigten. Sie sind in der Lage, den Zulieferbetrieben die Preis- und Mengenpolitik weitgehend zu diktieren. Darüber hinaus ist es den Großbetrieben möglich, die für sie günstige Produktionskapazität gegen die Konjunkturschwankung dadurch abzusichern, daß die Zulieferbetriebe ihre Lieferung nicht nach eigener mengenpolitischer Maßnahme, sondern nach dem Bedarf der Montagebetriebe einrichten müssen.²

1) Vgl. Rodo hakusho (Arbeitsweißbuch) für das Jahr 1973, a.a.O., S. 391.

2) Vgl. Nihon Keizai, Jiten, a.a.O., S. 587 ff.

Durch diesen Druck von seiten der Großunternehmen, ihrer geringen Gewinnspanne und den mangelhaften Zugang zum Kapitalmarkt, haben die Klein- und Mittelbetriebe auch nicht die Möglichkeit, ihre Produktionsanlagen zu modernisieren.

Aus dem oben Gesagten ist ersichtlich, daß eine dualistische Entwicklung zwischen den hochtechnisierten Großunternehmen und den arbeitsintensiveren Klein- und Mittelbetrieben aufgrund der Lohn- und Finanzstruktur trotz Mangel an Arbeitskräften in Japan fortbestand.¹ Der wirtschaftliche Dualismus ist durch Produktionsmethoden, Lohngefälle und Keiretsu-Finanzierung weitgehend vorprogrammiert.

4.4.2 Das Lohngefälle

Obwohl die oben genannten Punkte keineswegs eine hinreichende Bedingung für den Wirtschafts dualismus sein können, da die dualistische Wirtschaftsstruktur ohne diese Voraussetzung auch in anderen Entwicklungsländern zu beobachten ist, muß man zugeben, daß die japanische Lohn- und Personalpolitik der Großunternehmen und die Shitauke-Beziehung (zu starke Abhängigkeit der Zulieferer von Montagebetrieben) eine bedeutende zusätzliche Rolle für den Wirtschafts dualismus spielt und dies ein Spiegelbild der Strukturdisparität des japanischen Kapitalismus ist.

Seit Anfang der 60er Jahre, als die Arbeitskräfte knapp waren, leiden die Klein und Mittelbetriebe²

1) Vgl. Tamanai, Yoshio; Uchida, Tadao (Hrsg.): Nijuko no bunseki (Analyse der dualistischen Struktur), Tokyo 1966.

2) Ein Klein- und Mittelbetrieb ist in der Verarbeitungsindustrie ein Betrieb mit weniger als 300 Beschäftigten und mit weniger als 5 Mio. Yen Grundkapital. Siehe Park, Sung-Jo: a.a.O., S. 386 und Nihon Keizai Jiten, a.a.O., S. 610.

unter dem Mangel an Arbeitskräften, insbesondere an jungen Arbeitskräften.¹ Sie versuchten, dieses durch höhere Löhne zu beheben.

Als Folge zeichnete sich eine Verringerung des Lohngefälles zwischen Großunternehmungen und Klein- und Mittelbetrieben ab. Aufgrund dieser Entwicklung hoffte man auf eine Auflösung des japanischen Strukturdualismus. Folgende Tabelle stellt die Entwicklung des Lohngefälles dar.

Tabelle 36 läßt diese Hoffnung jedoch zweifelhaft erscheinen. Bis 1972 konnte das Lohngefälle zwar ständig verringert werden. Seit dem konjunkturellen Einbruch 1974 scheint dieser Trend jedoch wieder in entgegengesetzte Richtung zu laufen. So daß das Lohngefälle heute wieder weitgehend dem zu Beginn der 60er Jahre entspricht. Die zwischenzeitliche Verringerung des Lohngefälles muß daher weniger als Konsequenz eines Strukturwandels, sondern als Folge der Hoch-(Über-)Konjunktur interpretiert werden.

1) Vgl. Rodo hakusho (Arbeitsweißbuch) für das Jahr 1973, a.a.O., S. 382, vgl. Keizai hakusho (Wirtschaftsweißbuch) für das Jahr 1967, a.a.O., S. 51 ff.

Tabelle 34: Entwicklung des Lohngefälles in v. H.

	Unternehmensgröße bei Beschäftigten			
	500 und mehr	100 - 499	30 - 99	5 - 29
1955	100	74,3	56,8	-
1960	100	70,7	58,9	46,3
1962	100	77,6	66,7	57,0
1964	100	79,0	69,5	60,4
1966	100	80,9	69,8	61,6
1968	100	80,2	68,9	63,1
1970	100	81,4	69,6	61,8
1972	100	82,3	69,8	62,7
1974	100	82,5	70,8	59,8
1976	100	81,3	66,9	58,6

Quelle: Rodosho (Arbeitsministerium): Rodohakusho (Arbeitsweißbuch) für das Jahr 1977, Fusoku tokei, S. 34.

Die reinen statistischen Zahlen in Tabelle 34 sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da die Lohn-erhöhung nicht ausschließlich durch steigende Arbeitsproduktivität mit Hilfe der modernisierenden Anlageinvestition, sondern vielfach lediglich durch die längere Arbeitszeit¹ und durch die Verringerung der Gewinnspanne der Arbeitgeber zustande gekommen ist; also ohne wesentliche Verbesserung der Produktionsfunktion.

Die Verringerung der Gewinnspanne wird wie folgt begründet:

1) Vgl. Park, Sung-Jo: Ostasienwissenschaftliche Beiträge zur Sprache, Literatur, Geschichte, Geistgeschichte, Wirtschaft, Politik und Geographie - Veröffentlichungen der Ostasien-Instituts der Ruhr-Universität Bochum. aus Sonderdruck. S.388

Rodo hakusho (Arbeitsweißbuch) für das Jahr 1973
S.214

Am Anfang der 70er Jahre, lange nach dem Erreichen der Vollbeschäftigung, wurde festgestellt, daß die quantitative Bedeutung der Klein- und Mittelbetriebe in der japanischen Volkswirtschaft sich kaum verändert hat. So stammen 50 v. H. der Industrieproduktion aus Klein- und Mittelbetrieben und ca. 70 v. H. der Erwerbstätigen arbeiten in diesen Betrieben.¹

Die Tatsache, daß die starre Relation, die Hälfte der Industrieproduktion mit 70 v. H. der Arbeitskräfte, jahrzehntelang unverändert geblieben ist, und die Löhne trotzdem im Vergleich zu denen der Großunternehmen gestiegen sind, bedeutet: die Lohnquote in Klein- und Mittelbetrieben hat zugenommen, dagegen hat sich die Gewinnquote verringert.

Da die Arbeitszeit nicht beliebig verlängert werden kann und die Gewinnquote langfristig nicht auf Null sinken darf, ist die duale Wirtschaftsstruktur Japans im sozio-ökonomischen Sinne instabil. D. h., durch die Annäherung der Lohnhöhe auf die oben genannte Weise kann die dualistische Wirtschaftsstruktur nicht aufgelöst werden.

Darüber hinaus kann man noch folgendes sagen: Zwischen den Großunternehmen vollzieht sich ein Konzentrationsprozeß. Ihre Marktmacht steigt.² Sie besitzen eine

1) Vgl. Park, Sung-Jo: a.a.O., S. 388.

2) Im Jahre 1969 machte das Kapital der 100 Großunternehmen 33 v. H. des gesamten Unternehmerkapitals Japans aus. Die 100 Unternehmen sind nur 0,012 % der gesamten Unternehmen. 60 v. H. des gesamten Kapitals Japans konzentrierten sich nur auf 1 000 Unternehmen, die anteilmäßig nur 0,12 % der gesamten Unternehmen ausmachten. Vgl. Kosei Torihiki linkai (Hrsg.): Nihon no kikyo shucho (Unternehmenskonzentration Japans), Tokyo 1971, S. 12, 13.

Monopolstellung auf jüngere qualifizierte Arbeitskräfte und auf den ergiebigeren Kreditmarkt mittels der Keiretsu-Finanzierung auf, wozu die Außenstehenden (out-sider) de facto keinen Marktzugang haben. Hierdurch wird der Wettbewerb stark eingeschränkt. So steht an der Spitze der Machthierarchie die "Aktiengesellschaft Japan", bestehend aus hohen Regierungsbeamten, Großunternehmungen und konservativen Politikern.

Die Basis bilden die unausgebildeten Volksmassen mit mangelnder sozialer Sicherung. Diese extreme Distanz und die Polarisierung der Gesellschaftsstruktur führen zu einer sozialen Unzufriedenheit.

4.4.3 Japanische Zinspolitik und die Kapitaldisparität zwischen Unternehmungsgrößen

Seit der Abschaffung der "Goldwährung" ist die schleichende Inflation eine in allen westlichen Industrienationen zu beobachtende Tendenz.

Die Sicherung des Realwertes des Sparkapitals der kleinen Sparer wurde somit zu einer sozialpolitischen Frage in Industrienationen.

Dieses Problem wird in Japan noch gravierender dadurch, daß die Sparquote Japans trotz des niedrigen Zinssatzes weit über der Quote in den USA und der BRD liegt.

Dieses ist bedingt durch das mangelhafte System der sozialen Sicherung und die von Sparsamkeit geprägten Mentalität des Volkes.¹

1) Vgl. Bada, Keinosuke: The high propensity to save and the high labor force participation rate, in: Nihon Rodo Kyokai Zasshi (The monthly Journal of the Japan Institut of Labor), Vol. 17, No. 10, Okt. 1975, S. 1.

Bevor wir den Zusammenhang zwischen hoher Sparquote und betrieblicher Finanzpolitik untersuchen, wollen wir die allgemeine Wirtschaftspolitik Japans kurz bezüglich des Kapitalmarktes darstellen: Vom Standpunkt der auf ununterbrochenen wirtschaftlicher Expansion ausgerichteten Politik der japanischen Regierung her, wurde eine niedrige Zinspolitik mit dem staatlich festgesetzten Zinssatz von ca. 5,5 % getrieben. Dieser Zinssatz konnte bis 1972, also vor der Ölkrise, gerade die Inflationsrate kompensieren.¹

Trotzdem stieg das Sparguthaben in privaten Geldinstituten von dem Jahre 1960 bis zum Jahr 1970 auf das 5,5-fache. Die Sparzunahme übertrifft das Wachstum von BSP, so daß der Ausrüstungsinvestition der wachsenden Industrie, insbesondere der chemischen und Schwerindustrie, hinreichendes Kapital zur Verfügung stand.²

Die Sparquote beträgt beim Privatpublikum 45 v. H., den Unternehmen in Form von juristischen Personen 35 v. H. und den öffentlichen Körperschaften 20 v. H.

Hiervon machten das Privatpublikum 60 v. H., die Unternehmer 30 v. H. und die öffentlichen Körperschaften 5 v. H. am gesamten Kreditangebot aus.

Über 90 v. H. des Angebotes wurden für den privaten, betrieblichen und öffentlichen Bedarf in Anspruch genommen, deren anteilmäßige Größe etwa 15 : 65 : 20 ausmachten. Wobei die Finanzmittel mit wenigen Ausnahmen für Investitionszwecke verwendet wurden. Schema 1 zeigt den Kreislauf der Ersparnisse.

1) Vgl. Nihon Keizai Jiten, a.a.O., S. 312.

2) Vgl. ebenda, S. 309, 310.

Schema 1: Der Kreislauf der Ersparnis¹

Finanzmarkt		Publikum	Unternehmung	öffentl. Körperschaften
	Ersparnis	45 %	35 %	20 %
	Angebot	60 %	35 %	5 %
	Nachfrage	15 %	65 %	20 %
	Investition	20 %	55 %	25 %

(Unberücksichtigt bleiben die Außenbeiträge, die zur Ziet ca. 5 % der gesamten Investition ausmachen.)

Wegen der großzügigen Versorgung mit Finanzmitteln aus dem Privathaushalt und der Unterentwicklung des Kapitalmarktes haben die Unternehmungen Japans ihren Finanzbedarf weitgehend durch Kredite gedeckt. So machte das Eigenkapital (mit Rücklagen) bei Großunternehmungen ca. 30 v. H. des Gesamtkapitals aus², obwohl sie stärker vom Aktienmarkt Gebrauch machen könnten, während der Eigenkapitalanteil aller Unternehmungen durchschnittlich um 35 v. H. betrug.

Daraus kann man sehen, daß die Großunternehmungen aufgrund ihrer stabilen Wirtschaftslage und mit Hilfe der Keiretsu-Finanzierung besser versorgt sind als die Klein- und Mittelbetriebe.

1) Vgl. Nihon Keizai Jiten, a.a.O., S. 318.

2) Vgl. Nihon kigyo no shuchu (Unternehmenskonzentration Japans), a.a.O., S. 18.

Unter dieser Voraussetzung, niedrigem Zinssatz mit leichter Kreditmöglichkeit, nutzt die Unternehmungs-führung die leverage effect (Hebelwirkung des Fremdkapitals), um die Eigenkapitalrentabilität zu erhöhen.

Die Finanzierungsvorteile der Großunternehmen auf dem Kreditmarkt beeinflussen auch die Kapitalstruktur der unterschiedlichen Unternehmensgrößen.

Aus der ungleichen Versorgung mit Kapital nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig ergibt sich auch ein Gefälle der Kapitalintensität und der Arbeitsproduktivität. Eine typische Erscheinung in einer dualistisch strukturierten Wirtschaft.

In Japan ist diese Disparität, bedingt auch durch das Lohngefälle und die Keiretsu-Finanzierung, so groß, daß schon am Ende der 60er Jahre die Produktivität einiger japanischer Konzerne (Zaibatsu) in der Stahl-, Kraftfahrzeug- und Chemieindustrie die Produktivität vergleichbarer Industrien in den USA und der BRD überstieg¹, während die Klein- und Mittelbetriebe im Vergleich zu den westlichen Industriestaaten noch weit zurücklagen.

Um das Ausmaß der Disparität zu verdeutlichen, werden die durchschnittliche und branchenspezifische Arbeitsproduktivität in der verarbeitenden Industrie in Japan und den USA gegenübergestellt.

1) Vgl. Uchino, Tatsuo: Unternehmungen in der hochentwickelten Industriegesellschaft, in: Die japanischen Unternehmungen, hrsg. von Ichihara, Kiichi. Kakamiya, Susumu, Düsseldorf 1972, S. 283.

Tabelle 35: Vergleich der Arbeitsproduktivität zwischen den USA und Japan (Einheit Japan = 100)

	1955	1960	1965	1970	1977
verarbeitende Industrie insgesamt	459	385	380	236	212
Feinmechanik	95	95	89	63	38
elektrische Maschinen	286	133	128	68	51
Stahlindustrie	296	190	177	81	67
Kraftfahrzeug	300	180	130	73	73
Textilindustrie	302	266	264	172	123
chemische Industrie	249	229	221	140	137
Petro-Industrie	451	316	232	165	150
Maschinenbauind.	466	375	362	171	162
Papierindustrie	427	347	338	211	188

Quelle: Mainich Shinbun, 8. Nov. 1978.

Es wurde bereits dargestellt, daß die hohe Sparneigung der Japaner und die günstigen Finanzierungsmöglichkeiten der Großunternehmen einen raschen Anstieg der Arbeitsproduktivität durch die Anlageinvestition ermöglichten. So betrug die Arbeitsproduktivität 1977 bereits 47,2 v. H. der Produktivität in den USA (100/212), während sie 22 Jahre vorher (1955) lediglich 21,8 v. H. (100/459) betrug.

Allerdings gibt die alleinige Betrachtung dieser Werte ein schiefes Bild. Denn, obwohl die Arbeitsproduktivität in Japan nicht einmal die Hälfte des in der verarbeitenden Industrie in den USA erreichten Wertes betrug, überstieg die Arbeitsproduktivität in einigen Industriezweigen die in den USA.

Dieses zeigt die starke Disparität der Arbeitsproduktivität innerhalb der verarbeitenden Industrie Japans.

Tabelle 36 ergibt sich durch Umstrukturierung von Tabelle 35. Sie zeigt die Entwicklung der Arbeitsproduktivität in den einzelnen Industriezweigen. Die durchschnittliche Produktivität Japans wird mit 100 angesetzt.

Tabelle 36 : Die Entwicklung der Arbeitsproduktivität
in der verarbeitenden Industrie in Japan

	1955	1960	1965	1970	1977
Durchschnitt	100	100	100	100	100
Feinmechanik	483	405	427	375	458
elektr. Masch.	160	249	204	347	416
Stahlindustrie	167	203	215	241	316
Kraftfahrzeugind.	152	214	222	221	280
Textilindustrie	152	141	144	137	171
chemische Industrie	184	168	162	169	154
Petro-Industrie	108	121	154	143	141
Maschinenbauind.	98	106	105	128	131
Papierindustrie	107	111	112	112	113

Quelle: Mainich Shinbun, 8. November 1978.

Abgesehen von der chemischen Industrie, deren Arbeitsproduktivität bereits 1955 an zweiter Stelle lag, haben sich alle übrigen betrachteten Industrien weiter vom Durchschnitt entfernt.

So liegen Feinmechanik, elektrische Maschinen, Stahl- und Kraftfahrzeugindustrie nicht nur in Japan, sondern auch im weltweiten Vergleich, bezogen auf die Arbeitsproduktivität, an der Spitze.

Bedenkt man weiter, daß in den USA nur ca. 4 v. H. der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft beschäftigt sind und diese noch einen Agrarüberschuß erwirtschaften, während ca. 12 v. H. der japanischen Erwerbstätigen in der Landwirtschaft kaum eine Selbstversorgung gewährleisten, so kann man davon ausgehen, daß die Arbeitsproduktivität in der japanischen Landwirtschaft weniger als ein Drittel des Wertes in den USA beträgt. Dieses auch, wenn man berücksichtigt, daß der Pro-Kopf-Konsum an Agrarprodukten in den USA weit höher ist als in Japan. Hieraus ergibt sich, daß die Wirtschaft Japans auch durch einen sektoralen (Industrie, Landwirtschaft) Dualismus gekennzeichnet ist. Die in Tabelle 35 betrachteten Wirtschaftszweige stellen die wichtigsten Stützen des japanischen Exports dar. Hieraus ergibt sich, daß durch das bestehende Finanzierungssystem eine starke Exportförderung betrieben wird.

Hält Japan als bevölkerungsreiches und rohstoffarmes Land an einer solchen aktiven Außenhandelspolitik fest und stützt sie durch ein entsprechendes Kredit-system ab, so kann nicht mit einer Auflösung der dualistischen Wirtschaftsstruktur mit Hilfe der Kapitalbildung gerechnet werden.

Es ist daher davon auszugehen, daß das Lohngefälle und das damit verbundene Leistungsgefälle im System der sozialen Sicherung nicht ohne einen Wandel der dualistischen Wirtschaftsstruktur beseitigt wird.

4.5 Die Tarifpartner

4.5.1 Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände

Als die Industrialisierung nach der Meiji-Restauration fortging, brauchte man neue Wertvorstellung über die privaten Unternehmungen, da nach der traditionellen Weltanschauung die Kaufleute eine sozial niedrige Stellung einnahmen und der geistige Wert und das allgemeine Wohl vor dem materiellen Wert und den privaten Interessen standen. Um die Weltanschauung mit dem nach Gewinn strebenden Unternehmungsdenken in Einklang zu bringen, wurde die Bedeutung der Unternehmung in der Volkswirtschaft betont.

Entwicklungspolitisch gesehen stellt die Außenhandelspolitik Japans keine Besonderheit dar. Diese Strategie entspricht auch dem Konzept der jetzigen Entwicklungsländer.

Aber die Meiji-Restauration vor 100 Jahren war nicht nur reine wirtschaftliche Modernisierung. Darüber hinaus war die Industrialisierung ein Überlebenskampf Japans gegen die Kolonialmacht.

Aus diesem Grunde war Fugoku Kyouhei (Reiche Nation und starke Armee) das erste nationale Gebot.

Um die Forderung wirtschaftlich zu verwirklichen, wurde der Aufbau der selbständigen starken Volkswirtschaft als oberste Priorität angesehen.¹

Es galt daher, die privaten Unternehmen in eine merkantilistisch strukturierte Volkswirtschaft einzuordnen und hierbei an die traditionellen Wertvorstellungen und die nationalistische Ideologie² anzuknüpfen.

1) Eine übermäßige Betonung des Nationalismus im privatwirtschaftlichen Sektor nennt man in Japan Keiei-Nationalismus. Vgl. Morikawa, Hidemasa: Nihonkada keiei no Genryu (Das Original des japanischen Managements), Tokyo 1973, S. 19 ff.

2) Vgl. Piper, Annelotte: Japans Weg ..., a.a.O., S. 77 ff.

Die Sichtweisen der privaten Unternehmungen in dieser Zeit können in drei Kategorien zusammengefaßt werden:¹

1. Die Unternehmungen (besonders Zaibatzu) vertreten den Staat im wirtschaftlichen Bereich.
2. Die Volkselite Samurai arbeitet nach wie vor für das allgemeine Wohl. Aber in der Industrialisierungsphase arbeiten sie nicht in der öffentlichen Verwaltung, sondern in Privatunternehmungen.
3. Die dritte relativ progressive Vorstellung orientierte sich stark am westlichen kapitalistischen Rationalismus und lehnte es ab, die Manager als die Nachfolger Samurais anzusehen. Trotzdem wird ein positiver Beitrag der Manager zur volkswirtschaftlichen Entwicklung gewürdigt.

Wie man die Funktion der Privatunternehmung auch interpretieren mag, so war als das nominelle Ziel der Unternehmung das Fugoku Kyouhei angegeben. In der Gewinnmaximierung und der Kapitalakkumulation wurde ein Weg zur Erreichung dieses Zieles gesehen. Aus der obengenannten Logik war es möglich, das alte vertikal orientierte Wertesystem weitgehend zu bewahren.

Die Verhaltensweisen und Einstellung der Arbeitgeber gegenüber ihren Tarifpartnern werden von der dualistischen Betriebsstruktur her unterschiedlich geprägt.

Bei einigen wenigen Großunternehmungen mit den gigantischen Belegschaften ist die Betriebsleitung getrennt von den Eigentümern. Sie liegt in der Hand eines modernen Managements nach westlichem Muster.

Aufgrund des westlichen Einflusses und bisherigen Erfahrungen mit der Gewerkschaft seit dem Kriegsende haben die Betriebsleitung und Betriebseigentümer der Großunterneh-

1) Vgl. Hirschmeier, Johannes: Ideologie des japanischen Managements 1945 - 1972, in: Gesellschaft Japans - soziale Gruppen und sozialer Prozeß. Hrsg. von Shimizu, Ikutaro. Tamanoi, Yoshiro, Düsseldorf 1976, S. 142 - 144.

mungen bezüglich der Tarifverhandlung eine "aufgeklärte" Haltung angenommen.¹

Dagegen sind die Arbeitgeber der unzähligen Klein- und Mittelbetriebe, die die Betriebsleitung in den meisten Fällen selber übernehmen, der Auffassung, daß die gewerkschaftliche Verhandlung ein "verräterisches Benehmen" der Arbeitnehmer sei und daß die vertragliche Abmachung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowohl die traditionelle Wertstruktur Japans als auch die "harmonische Beziehung" von Arbeitsfrieden zerstöre.

Diese Unternehmer-Ideologie ist auf die historische Entwicklung japanischer Industrialisierung zurückzuführen, wobei die konfuzianische Staatsphilosophie, ohne die europäische bürgerliche Evolution zu erleben, auf die Industriegesellschaft übertragen wurde.²

Demzufolge ist die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung Japans nicht ein vertragliches Verhältnis zwischen Tarifpartnern, sondern eine klassengeistige Herrschaftsbeziehung vertikaler Art. Es fehlt die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit gegenseitigem Respekt. Anders gesagt herrscht noch die Autorität der Arbeitgeber gegenüber der dienerlichen Treue und dem widerstandsfähigen Fleiß der Arbeiter.

Trotz Hebung des Bildungsniveaus der Arbeitnehmer, der Entwicklung der Gewerkschaften, Mangel an Arbeitskräften, modernem Arbeitsgesetz und des technischen Fortschrittes ist die überholte Arbeitnehmer-Ideologie Japans nur mühsam durch den Abbau des traditionellen Entlohnungssystems im Strukturwandel des komplexen Sozialbildes der Entwicklungsrichtung der westlichen Industriestaaten anzunähern.

1) Vgl. Shirai, Taishiro: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung, a.a.O., S. 258

2) Vgl. Kado, Hidetoshi: Soziaprestige, Beruf und vertikale Mobilität, in: Gesellschaft Japans, a.a.O., S. 79 ff.

In der vertikalen Machtstruktur des Betriebes hat man den Wunsch, "soweit wie möglich alle Fragen der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung als Privatangelegenheit jener Gemeinschaft zu behandeln."¹

Die starke Abneigung gegen "die äußere Einmischung" in betriebliche Angelegenheit brems sowohl die horizontale Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern als auch die der Arbeitnehmer in gewerkschaftlichen Organisation.² Japanische Arbeitgeberverbände³, die dem BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) entsprechen, sind nach Industrie-, Gewerbe- und Regionalgruppen organisiert, deren Aktivität erst in der Zeit der Arbeitskräfteknappheit durch die Arbeitsmarktsituation und durch die Gewerkschaftsbewegung stark forciert wurde.

Unter der Arbeitskräfteknappheit leiden nicht nur die Klein- und Mittelbetriebe, sondern auch die Großunternehmungen.

Der Druck auf dem Arbeitsmarkt zwingt die Arbeitgeberverbände zu einer engen Zusammenarbeit (gegenseitigen Absprache) hinsichtlich Unternehmungslohnpolitik und - personalpolitik.

Gegen die enge Zusammenarbeit der Arbeitgeberverbände in der Unternehmungslohnpolitik wehrten die Gewerkschaften auf nationaler Ebene. Da sich der Lohnkampf der Gewerkschaften im Frühjahr stattfindet, wird er Frühjahrsoffensive (Shunto) genannt. Aufgrund der Kampfstrategie dehnte sich erst das Ausmaß der Lohnver-

1) Vgl. Shirai, Tashiro: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung, a.a.O., S. 259

2) ebebda

3) Die bedeutenden Arbeitgeberverbände sind: Keidanren (Keizai Dantai Rengokai: Japan Federation of Economic Organisation), Nikkeiren (Nihon Keieisha Dantai Remmei: Japan Federation of Employers' Association), Nissho (Nihon Shoko Kaigisho: Japan Chamber of Commerce and Industry) und Keizai Doyukai (Japan Comittee for Economic Development); Vgl. Tsuneishi, Warren M.: Japanese Political Style, New York, London 1966, S. 166 ff.

handlung über den Rahmen der Betriebsgewerkschaften hinaus aus. Die bisherige Lohnverhandlung innerhalb des Betriebes als eine "Privatangelegenheit" lockerten sich allmählich.¹

4.5.2 Gewerkschaften

4.5.2.1 Allgemeine Übersicht

Die Arbeiterbewegung Japans hat ihren Ursprung am Anfang des 20. Jahrhunderts. Ihre Ideen wurden meistens aus den USA aufgenommen. Später übte der Marxismus theoretisch aber auch praktisch einen starken Einfluß auf die Gewerkschaftsbewegung aus, als die Regierung auf der Unternehmerseite gegen die Gewerkschaftsbewegung intervenierte.

So wurden die Gewerkschaften in der Anfangsphase durch das Inkrafttreten des "Polizeigesetzes zur Wahrung von Ruhe und Ordnung" im Jahre 1900 unterdrückt.²

Da aber die Gewerkschaftsbewegung für die in ihrer Existenz bedrohten Arbeitnehmer eine praktische Notwendigkeit war, konnte das Polizeigesetz allein nur die soziale Spannung zeitweise überbrücken.

Um die Protestaktionen der an Rande des Existenzminimums lebenden Arbeitnehmer zu zähmen, wurden einige arbeitnehmerschützenden Gesetze konzipiert.

Auf der Arbeitgeberseite wurde der sogenannte "Keiei Kazoku Chui" propagiert, wobei man das traditionelle Familiensystem auf die Betriebsebene zu übertragen versuchte.

Unter diesen Umständen mußten die Gewerkschaften ihre Aktivität nur auf die berufsgenossenschaftliche Angelegenheit oder die Funktion eines Betriebsrates als beratendes Organ beschränken.

1) Vgl. Shirai, Taishiro: Kigyo betsu kumiai (Betriebsgewerkschaften), a.a.O., S.112

2) Vgl. Sumiya, Misao: Kobayashi, Kenjo u.a.: Nihon Shihonchui to rodo mondai (Japanischer Kapitalismus und Arbeitsprobleme), Tokio 1969, S. 54ff, 115ff.

Einige Intellektuelle und Gewerkschaftsfunktionäre reagierten gegen die Unterdrückung radikal und dadurch haben zahlreiche Zwischenfälle stattgefunden.¹

Im Jahre 1938, dem Jahr nach der japanischen Invasion auf dem chinesischen Festland, wurde anstelle der Gewerkschaften die allumfassende Organisation der "Sangyo Hokokukai" (Vereinigung für patriotischen Dienst der Institution für den Staat) gegründet, die die japanische Militärpolitik unterstützen sollte.

Während des Zweiten Weltkrieges wurde die "Sangyo Hokokukai" in die "Dainippon (Großjapan) Sangyo Hokokukai" umgenannt und in die Kriegswirtschaft eingegliedert.

Unmittelbar nach der Kapitulation Japans im Jahre 1945 wurde die Gewerkschaftstätigkeit als ein Teil der Demokratisierung bzw. als eine langfristige institutionale Politik gegen das Wiederaufleben des kaiserlichen "Großjapans" gefordert.

Mehr als die Hälfte² (54,3 % im Jahre 1948, 55,7 % im Jahre 1949) der abhängigen Erwerbstätigen war gewerkschaftlich organisiert. Die Gewerkschaften hatten effektiv für Lohnerhöhungen gekämpft, obwohl die Löhne während der schlechten wirtschaftlichen Verhältnisse nach Kriegsende nicht mit den Schwarzmarktpreisen Schritt hielten.

Darüber hinaus wurde die "Freiheit" der Gewerkschaften soweit ausgedehnt, daß die Gewaltanwendung, Forderung nach Produktionskontrolle, Kontrolle der Unternehmungs-führung durch Gewerkschaften und revolutionsähnliche Unruhen sich einstellten.

Mit dem Beginn des Kalten Krieges und mit dem Ausbruch des Koreakrieges in späterer Zeit hat die US-Besatzungsmacht die "Bereinigung" der kommunistischen Faktoren

1) Vgl. Okochi, Kazuo: Merkmale und Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung, in: Gesellschaft Japans, a.a.O., S. 213 ff.

2) Vgl. Okochi, Kazuo: Merkmale und Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung, a.a.O., S. 225

in den Gewerkschaften vollzogen.¹

Als Folge stellte sich eine Entradikalisierungs- und Konsolidierungsphase in der Gewerkschaftsbewegung ein. Während dieser Phase ist es Japan gelungen, die Gewerkschaften als Betriebsgewerkschaften mit dem traditionellen Entlohnungs- und Anstellungssystem zu verzahnen.

Danach sank die Quote der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer auf ca. 35 % und stabilisierte sich auf diese Höhe.² Diese gewerkschaftliche Organisationsquote entspricht etwa der Quote in der BRD. Aber man darf nicht wegen der bloßen Organisationsquote den Zustand der Gewerkschaftsentwicklung Japans überschätzen. Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in öffentlichen Verwaltungen und staatlichen Unternehmungen an gesamten Mitgliedern ist relativ hoch. So betrug der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in öffentlichen Verwaltungen und staatlichen Unternehmungen an der Zahl der gesamten gut ein Viertel (27,1 % im Jahre 1975), die nicht nach dem Gewerkschaftsgesetz, sondern nach den sonstigen Gesetzen organisiert sind.

Im Jahre 1975 wurden 12,6 Mio. Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert, deren Quote an gesamten Arbeitnehmern auf 34,7 % ausmachte³. 9,2 Mio. Arbeitnehmer (72,9 % der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer) haben das Recht zu streiken und kollektiv zu handeln. Die 2,2 Mio. Arbeitnehmer in staatlichen Verwaltungen und Unternehmungen haben weder Streikrecht noch das Recht kollektiv zu verhandeln. Die 1,2 Mio. Arbeitnehmer in staatlichen Unternehmungen dürften nur kollektiv verhandeln.

1) Vgl. Nakamura, Kikuo: Sengo Nihon Seijishi (Nachkriegsgeschichte japanischer Politik), Tokyo 1973, S. 113 ff.

2) Vgl. Okochi, Kazuo: Merkmale und Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung, a.a.O., S. 225

3) Vgl. Japan Labor Bulletin, March 1976, S. 5

Die Mehrheit der Gewerkschaften sind auch aus der Natur der Betriebsgewerkschaften in ihren gewerkschaftlichen Spielräumen beschränkt.

4.5.2.2 Charakteristika der Gewerkschaften Japans

4 .5.2.2.1 Betriebsgewerkschaften(Kigyo betsu kumiai)

Betriebsgewerkschaften sind eine spezifische Erscheinung des Gewerkschaftssystem Japans. Ihre Organisation und Aktionsreichweite ist durch folgende Merkmale charakterisiert.

1. Die Mitgliedschaft ist beschränkt auf die regulären Beschäftigten eines Betriebes. Ausgenommen wird der führende Angestellte. Da die Voraussetzung der Mitgliedschaft die reguläre Beschäftigung in einem Betrieb ist, verliert man die Gewerkschaftsmitgliedschaft automatisch, wenn man den Betrieb verläßt oder aus dem Betrieb entlassen wird.
2. Bei Übernahme eines Gewerkschaftsamtes behält der Arbeitnehmer das alte Beschäftigungsverhältnis. D. h., er bezieht seinen Lohn weiter aus dem Betrieb und genießt die Lohnsteigerung nach der Dienstzeit und die Abfindung nach dem Ausscheiden, so lange er nicht entlassen wird.
3. Da die Gewerkschaften auf Betriebsebene organisiert sind, werden der "white collar" und "blue collar" in einer einheitlichen Gewerkschaft eingegliedert.
4. Mit Eintritt in eine Unternehmung wird man zwangsweise Mitglied der Betriebsgewerkschaft und die Beiträge werden in der Regel automatisch vom Lohn abgezogen.

5. Jede Betriebsgewerkschaft hat ihre eigene Satzung und ihr eigenes Finanzmittel. Sie verhält sich als eine selbständige Entscheidungseinheit gegenüber der Gewerkschaftsführung, bei Tarifverhandlung und bei Streiks.

Mit der Dachorganisation ist sie sehr locker verbunden. Wenn es um mehrere konkurrierende Unternehmungen geht, neigen die Gewerkschaften eher zum Unternehmungsinteresse als dem allgemeinen Arbeitnehmerinteresse, was man als einen "Betriebsegoismus" verurteilt.

6. Wegen der "unaufgeklärten" Haltung der Arbeitgeber ist die Gewerkschaftstätigkeit in Klein- und Mittelbetrieben mit großen Schwierigkeiten verbunden. Wenn man die Quote der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer als eine Maßgröße der Gewerkschaftstätigkeit ansieht, so sind mehr als 60 % der Arbeitnehmer in Großunternehmungen mit mehr als 500 Belegschaften am Anfang der 70er Jahre in die Betriebsgewerkschaften eingegliedert. Dagegen sind kaum 4 % der Arbeitnehmer in Kleinbetrieben mit weniger als 29 Belegschaften gewerkschaftlich organisiert. Die Organisationsquote der Gewerkschaften variiert also sehr stark nach der Betriebsgröße.

Es soll hier darauf verzichtet werden, die Vor- und Nachteile der Betriebsgewerkschaften intensiver zu diskutieren, da die Eigenschaften der Betriebsgewerkschaft sehr eng mit der Lohn- und Personalpolitik der Großunternehmungen verbunden ist, die schon erörtert wurde.

Die bisherigen Untersuchungen zeigen, daß die Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben in Bezug auf die soziale Sicherung schlechter dastehen, ihre Arbeitsplätze unsicherer sind und sie niedrigere Löhne beziehen.

Wenn die Gewerkschaftsorganisation noch dazu umso schwächer ist, je mehr die Arbeitnehmer am Rande der Wohlstandsgesellschaft stehen, muß man fragen, "Was für eine sozialpolitische Bedeutung überhaupt die Gewerkschaften haben?"

4.5.2.2.2 Gewerkschaften auf überbetrieblicher Ebene

Die gewerkschaftliche Organisation nach westlichem Muster ist in Japan sehr selten.

Es gibt die japanische Lehrergewerkschaft (Nikkyoso) auf der Berufsebene, die Seemannsgewerkschaft (Kaiin Kumiai) auf der Gewerbeebene und die vereinigte Gewerkschaft (Kodo Rōso) auf der regionalen Ebene.¹

Wegen der Monopolstellung und Unternehmungsgröße funktionieren einige Gewerkschaften in staatlichen Unternehmen als die Industriegewerkschaften.

In diese Kategorie gehören die staatliche Eisenbahnergewerkschaft (Kokuro), die Postgewerkschaft (Zentei) u. a.

Obwohl diese Gewerkschaften kein Streikrecht haben, sind sie die schlagkräftigsten Gewerkschaften Japans, da sie national organisiert sind und keinen "Betriebs-egoismus" kennen.

In jüngerer Zeit ist es zu einigen "illegalen Streiks" gekommen und es wird daher über das Streikrecht der Gewerkschaften in staatlichen Unternehmen heftig diskutiert.² So wird etwa der "Dienst nach Vorschrift" als das Ersatzmittel für das Streikrecht benutzt.

4.5.2.2.3 Nationale Zentrale

Fast alle Betriebsgewerkschaften in privaten und öffentlichen Sektoren haben sich in Dachverbänden auf Industrieebene zusammengeschlossen und die Mehrheit dieser Dachverbände wird wieder in die vier Nationalen Zentralen eingegliedert.

Die Beziehung der Dachverbände zur Nationalen Zentrale und ihre Mitgliederzahlen werden durch die folgende tabellarische Darstellung verdeutlicht.

1) Vgl. Nihon Keizai Jiten, a.a.O., S. 392

2) Vgl. Japan Labor Bulletin, March 1973, S. 4, Jan. 1974, S. 5, Dez. 1975, S. 3, Febr. 1976, S. 3, July 1976, S. 5

Tabelle 37: National-Zentrale und ihre Mitglieder
(1 000 Personen)

wichtige National-Zentrale	Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder (1000)		wichtige Dachverbände
gesamte Gewerk.	1974 12 462	1975 12 590	
Sohyo (Generalrat der jap. Gewerksch.)	4 457 35,7 %	4 573 36,3 %	Iichiro (Arbeitnehmer in lokaler Verwaltung) Nikkyoso (Lehrergewerkschaft) Dentsu-Kyoto (Tele-Kommunikation) Tekkororen (Stahl und Eisen)
Domei (Japanischer Gewerkschaftsbund)	2 313 18,5 %	2 266 18,0 %	Zenseidomei (Textilindustrie) Zenkindomei (Metallindustrie) Zosenjukioren (Schiffbau und Schwermaschinenbau) Jidosharoren (Automobil-Industrie)
Churitsuroren (Verbindungsrat der unab. Gewerk.)	1 401 11,2 %	1 369 10,9 %	Denkioren (elektrischer Maschinenbau) Seihororen (Lebensversicherung) Zenkensoren (Montageindustrie)
Sinsanbetsu (Nationale Föderation d. Industriegewerkschaft)	71 0,5 %	70 0,6 %	vier Gewerkschaften auf der Industrieebene (Tansan)
sonstige Dachverbände und Unabhängige	4 212 33,9 %	4 395 34,2 %	Jidosharoren (es gibt zwei Dachverbände für Autoindustrie) Shiginren (private Banken)
Summe in %	100	100	

Quelle: Japan Labor Bulletin, February 1976, S. 7, 8

Im Jahre 1975 waren 65,8 % der Gewerkschaften an die vier Nationalen Zentralen angeschlossen. Sohyo umfaßt 36,3 % der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer und Domei 18,0 %.

Während Sohyo überwiegend die Gewerkschaften in öffentlichen Sektoren eingegliedert hat, haben sich die Gewerkschaften in privaten Sektoren an Domei angeschlossen.

Trotz über 65 %igem Anschluß an die Nationalen Zentralen haben die Zentralen lediglich schwache gewerkschaftliche Einflußmöglichkeit auf die Betriebsgewerkschaften, da die Betriebsgewerkschaften aufgrund ihrer großen Autonomie oft isolierte Aktionen durchführen. Ein weiterer negativer Faktor für die Nationale Zentrale ist der Mangel an qualifizierten Führungskräften, da viele fähige Gewerkschaftsfunktionäre es vorziehen, wegen attraktiver Entlohnung und Abfindung, in mächtigen Großbetriebsgewerkschaften zu bleiben.

Gewerkschaften und politische Parteien sind traditionsgemäß sehr eng verbunden. Die Zersplitterung der Parteien nach dem Zweiten Weltkrieg führte zwangsläufig zur Spaltung der Nationalen Zentrale. So stützt Sohyo gemäß ihrer Satzung ausschließlich die Sozialistische Partei Japans und Domei die Sozialdemokratische Partei Japans.¹ Die finanzielle und personelle Verflechtung zwischen Nationalen Zentralen und politischen Parteien ist enger als zwischen Nationalen Zentralen untereinander.² Diese Tatsache verhindert oder macht es sogar unmöglich, daß die Nationalen Zentralen eigenständig sozialpolitisches Konzept herausstellen, wobei die Gewerkschaften nicht unbedingt parteipolitisch neutral zu sein brauchen. Genauso schwer ist es, die miteinander

1) Vgl. Ressmann, Klaus: Zur Situation der japanischen Gewerkschaften, a.a.O., S. 503

2) Vgl. Katsutoshi, Koshiro: The political influence of labor union in the general election, in: Japan Labor Bulletin, Febr. 1973, S. 6 ff.

der abweichenden gewerkschafts-politischen Meinungen auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Natürlich gibt es plausible Gründe, warum die japanischen Gewerkschaften alle politisch sind:¹

1. Die Regierung hat aufgrund des großen Einflusses der Industriepolitiker den Charakter einer konservativen Führungsmacht, die immer eine arbeitgeberfreundliche Wirtschaftspolitik betrieben hat. Deswegen mußten die Gewerkschaften die Opposition unterstützen.
2. Da die Gewerkschaften der öffentlichen Sektoren kein Streikrecht haben oder in manchen Fällen keine kollektiven Verhandlungsmöglichkeiten haben, müssen sie ihre Forderung durch politischen Druck durchzusetzen versuchen.
3. Aus der Unzufriedenheit und Enttäuschung über die gewerkschaftspolitischen Möglichkeiten in Privatsektoren versuchen die Gewerkschaften die eigenen Probleme meistens durch Massendemonstrationen in politische Probleme umzuwandeln.

Auf jeden Fall verhindert der politische Faktor die horizontalen Zusammenschlüsse zwischen Gewerkschaften auf der Industrieebene. Ohne Zweifel kann die Lage der Arbeiter verbessert werden, wenn die Nationale Zentrale mit einem einheitlichen Konzept die durch die dualistische Wirtschaftsstruktur bedingten Unterschiede der Gewerkschaftstätigkeit zwischen den einzelnen Betrieben eineben würden.

Die Zersplitterung der Nationalen Zentralen, wo die Gründe immer liegen mögen, bewirkt ein mangelndes Vertrauen an die Gewerkschaften bei der Bevölkerung und bietet den Arbeitgebern eine Möglichkeit, die vertikale

1) Shirai, Taishiro: Kikyo betsu kumiai (Betriebsgewerkschaft), a.a.O., S. 176 ff.

Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung zu ihren Gunsten aufrecht zu erhalten.

Diese Realität bewertet man als ein Zeichen dafür, daß die Gewerkschaften Japans noch nicht ausgereift sind.¹

.5.3 Gewerkschaften und Löhne

Auf die Lohnpolitik der Unternehmungen und Gewerkschaften wurde schon eingegangen. Im folgenden werden einige wichtige Ergänzungen in Bezug auf die Lohnentscheidung betrachtet. Die Betriebsgewerkschaften können im Vergleich zu den Industriegewerkschaften wegen ihrer geringen Größe² keinen Vorteil großen organisatorischen Nutzen ziehen, und ihnen fehlen meistens die professionellen Gewerkschaftsämter. Auch müssen die Gewerkschaftsämter in Großunternehmen mit Gewerkschaftsaktionen vorsichtiger umgehen, da ein Fehler ihnen ihre Stellungen kosten kann und die Entlassung aus dem Unternehmen automatisch das Ausscheiden aus der Gewerkschaft bedeutet.

Die Streikdauer in Japan ist in der Regel kurz (wenige Tage oder wenige Stunden), da die Gewerkschaftsmitglieder ihnen zugehörige Unternehmung keinesfalls in eine gefährliche Lage bringen möchten, um die Vorteile eines Stammarbeiters nicht zu verlieren. Wegen der starken Interessenidentität zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einer Unternehmung und wegen des Mangels an Streikfunden, fehlt in Japan die reale Drohung der Gewerkschaften, was sich nicht immer volkswirtschaftlich negativ auswirken muß.

Mit anderen Worten wurde eine befriedigende Angleichung und Anhebung der Einkommens- und Arbeitsbedingungen auf

1) Vgl. Okochi, Katsuo: Merkmale und Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung, a.a.O., S. 230

2) Die durchschnittliche Mitgliederzahl pro Gewerkschaft belief sich ca. 190 in den 60er und Anfang der 70er Jahre.
Vgl. Japan Labor Bulletin, Febr. 1976, S. 5

Industrieebene aufgrund einer solidarischen Gewerkschaftsinitiative deshalb nicht erreicht, weil es Drohungspotential aus Gewerkschaften fehlt.

Wohl aber gab es eine gewisse Annäherung des Einkommens in der zweiten Hälfte der 60er Jahre, welche durch die Arbeitskräfteknappheit und auf Kosten der Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeit) in Klein- und Mittelbetrieben realisiert wurde.

Während der 60er Jahre versuchten viele Gewerkschaften sowohl auf der Industrieebene als auch auf der nationalen Ebene den Streikfund zu akkumulieren und die gewerkschaftlichen Apparate zentral zu organisieren, damit das Streikpotential verstärkt und der "Betriebs-egoismus" in der Gewerkschaftsbewegung beseitigt würde. Ausnahmsweise verhandeln die Gewerkschaften einiger Industriezweige wie die Seemannsgewerkschaften (Kaiin), Textilien (Zenseidomei), Kohlenbergbau (Tanro) und Privateisenbahner (Shitetsuroren) auf der Industrieebene mit den Arbeitgeberverbänden bzw. mit den Gruppen von Großunternehmen.

So wurde die Verhandlung im Jahre 1971 auf Industrieebene über die Anfangslöhne aller Textilarbeiter einheitlich geführt. Es gelang auch den Bergbaugewerkschaften, mit den bedeutenden Bergbauunternehmen, unabhängig von der Ertragslage, den für das ganze Land gültigen durchschnittlichen Tageslohn zu verhandeln.¹

4.5.4 Frühjahrsoffensive(Shunto)

Um die schwache Verhandlungskraft der Gewerkschaften zu verstärken, begannen die acht Dachverbände², unter

1) Vgl. Kazutoshi, Koshiro: Prospects for collective bargaining in the 1970's, in: Japan Labor Bulletin, April 1972, S. 16

2) Die acht Dachverbände sind im Bereich von Kohlenbergbau, Privateisenbahner, Papier und Papierbrei, Elektrizität, synthetische Chemie, elektrische Maschinen, Metall und Chemieindustrie.

Sohyos Initiative, ihre Lohnforderung seit Mai 1955 auf einen Zeitraum (Frühjahr) zu konzentrieren. Eine gemeinsame Aktionskommission wurde von den Lohnerhöhungsforndernden Gewerkschaften gegründet, um den Zeitplan für die gemeinsame Aktion einheitlich festzulegen. Diese gemeinsame Aktion wurde im Frühjahr jedes Jahres wiederholt. Das heißt diese Aktion, die Frühjahrsoffensive. An die Frühjahrsoffensive haben sich nicht nur Mitgliedgewerkschaften Sohyos, sondern auch die Mitglieder von Domei und Chritsuroren im Laufe der Zeit angeschlossen. So ist die Anzahl der an die Chunto angeschlossenen Arbeitnehmer von 734 000 im Jahre 1955 bis ca. 2 Mio. im Jahre 1961 und über 8 Mio. im Jahre 1974 angewachsen.¹ Die 8 Mio. Arbeitnehmer machen 66,4 % der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer und 22,6 % der gesamten abhängig Beschäftigten Japans aus, die unter dem Stichwort "Volks-Shunto" mobilisiert wurden. Verhandelt wurden in der Frühjahrsoffensive hauptsächlich die Lohnerhöhung und die Arbeitsplatzsicherung, das Streikrecht der öffentlichen Sektoren und sonstige Arbeitsbedingungen, z. B. Arbeitszeit. Der Prozeß der Frühjahrsoffensive läuft folgendermaßen ab: Die gemeinsame Kommission für die Frühjahrsoffensive wird organisiert und durch diese Kommission wird die Lohnerhöhungsrate als eine Verhandlungsbasis herausgestellt.

Die Kommission fordert die Arbeitgeberverbände bzw. -gruppen der Unternehmer zum Verhandlungstisch. Bei der Herausforderung wählt die Kommission jenen Verhandlungspartner, dessen Gewerkschaft stark und dessen Gewinnlage günstig ist.

Wenn diese Verhandlung, die sogenannte "Schlüssel-Verhandlung", abgeschlossen ist, folgen die üblichen Lohnverhandlungen für die anderen Industriezweige nach

1) Vgl. Japan Labor Bulletin, Mai 1972, S. 4, March 1974, S. 2, March 1976, S. 5

dem "Schlüssel".

Während der Verhandlung streiken die Gewerkschaften kurzfristig und demonstrativ, damit die Verhandlungen für die Arbeitnehmer günstig und schnell abgeschlossen werden.

Werden die Lohnverhandlungen auf der Industriebene vereinbart, setzen sie sich danach detailliert auf der Betriebsebene fort.¹

Dabei spielt die auf der Industriebene verhandelte Lohnerhöhungsrate als die Richtgröße eine besondere Rolle. Dennoch verbleibt ein relativ breiter Spielraum der Unternehmungslohnpolitik, weil die Intensität dieser Offensive bei einzelnen Betriebsgewerkschaften sehr unterschiedlich ist.

Der Frühjahrs-offensive liegen folgende taktische Überlegenheiten zugrunde:

1. Wegen des Entlohnungs- und Anstellungssystems der Großunternehmung sind die Gewerkschaften unter Berücksichtigung der Wettbewerbslage ihnen zugehöriger Unternehmung gezwungen, Streikintensität und -dauer möglichst gering zu halten oder sogar zu vermeiden. Aber wenn alle beteiligten Betriebsgewerkschaften während der Frühjahrs-offensive einen gemeinsamen Schritt vollziehen, braucht keine Gewerkschaft zu fürchten, daß "ihre" Unternehmung benachteiligt wird.
2. Da die Gewerkschaften öffentlicher Sektoren kein Streikrecht haben, brauchen diese Gewerkschaften in Lohnverhandlungen ihre Rückendeckung durch die Frühjahrs-offensive.
3. Die Lohnforderung im Frühjahr ist deshalb günstig, da im April sowohl der Haushaltsplan und die periodische Lohnprogression in staatlichen Unternehmungen als die Jahrespläne der Mehrheit von Privatunternehmungen festgelegt werden.

1) Vgl. Shirai, Taishiro: Kikyo betsu kumiai, a.a.O., S. 112

Als Vorteile der Frühjahrsoffensive bzw. der Gewerkschaftsbewegung, über die Grenze der Betriebsgewerkschaften hinaus, sind folgende zu nennen:

1. Die Verhandlungsreichweite wurde vergrößert (auf industrieller Ebene).
2. Die Abgeschlossenheit der Betriebsgewerkschaften wurde langsam locker.
3. Die Koordinierung der Gewerkschaften auf Industrie- und nationale Ebene hat sich verstärkt.
4. Die konservativen Unternehmer, meistens die Klein- und Mittelunternehmer, wurden durch die Frühjahrsoffensive aufgeklärt, daß die Arbeitnehmer die sozialen Partner sind. Für die Arbeitnehmer ist auch klar geworden, daß die Löhne kollektiv zu verhandeln sind.
5. Die gewerkschaftlich schwach organisierten Arbeitnehmer der Klein- und Mittelbetriebe und die Arbeitnehmer staatlicher Unternehmungen, deren gewerkschaftliche Tätigkeit durch umfangreiche gesetzliche Regelungen eingeengt ist, erhalten günstigere Möglichkeiten zur Lohnverhandlung durch die Frühjahrsoffensive.
6. Durch die überbetriebliche Koordinierung der Gewerkschaften wurde eine bemerkenswerte Standardisierung der Lohnbasiserhöhung ergeben.

Wie die bisherigen Erfolge der Frühjahrsoffensive und die Nationale Zentrale sich in der Zukunft weiter entwickeln werden, ist aber von folgenden Faktoren abhängig:

1. Davon, ob der Kampf um das Streikrecht der staatlichen Unternehmungen einen Erfolg haben wird. Die bisherige ablehnende Haltung der Regierung ist darin begründet, daß die im Vergleich mit Privatssektor viel radikaleren öffentlichen Gewerkschaften ihr Streikrecht für politische Zwecke anwenden würden.

2. Ob die zwei Oppositionsparteien, die Sozialistische Partei Japans und die Sozialdemokratische Partei, in Zukunft ihre politisch-ideologische Barriere überwinden können, damit Sohyo und Domei sich gewerkschaftspolitisch vereinigen.
3. Wie der neu gegründete IMF-CJ, die Japanische Organisation der Internationalen Metallarbeitergewerkschaftsverbände, auf Nationale Zentrale wirkt, was Sohyo und Domei mit Argwohn verfolgen.
4. Im Zuge der Unternehmungszusammenschlüsse werden einige Betriebsgewerkschaften immer größer. Diese Betriebsgewerkschaften zeigen eine Tendenz, aus dem Bund auszutreten, um sich zu großen Betriebsgewerkschaften zu gruppieren und die gewerkschaftliche Frage nicht durch Verhandlung, sondern durch Konsultativverfahren zu lösen.¹

Sicherlich hat die Frühjahrsoffensive die Möglichkeit geöffnet, die Lohnerhöhung über die Betriebsgewerkschaftsgrenze hinaus auf der Industrieebene zu verhandeln.

Aber die Anfangsschritte zur Kollektivverhandlung auf Industrieebene scheinen einen kritischen Punkt erreicht zu haben. Anzeichen dafür kann man aus der Bilanz der Frühjahrsoffensive im Jahre 1976 ablesen.²

Es ist den Gewerkschaften nicht gelungen, die Lohnleitlinie von Nikkeiren zu überbieten, wobei sich die Arbeitgeber mit Konsultativverfahren und Rationalisierungsmaßnahmen gegen die Frühjahrsoffensive solidarisch verteidigten.

Auf der anderen Seite endete die Realisierung der vielseitigen institutionellen Forderungen unter dem Banner

1) Vgl. Ressmann, Klaus: Zur Situation der japanischen Gewerkschaften, a.a.O., S. 506 ff.

2) Vgl. Japan Labor Bulletin, June 1976, S. 3, 4

von "Volks-Shunto" in leeren Worten.¹ Die Meinungsauseinandersetzung zwischen öffentlichen und privaten Gewerkschaftsorganisationen war der Hauptgrund, daß die Mobilisierung für die Frühjahrsoffensive das Ziel nicht erreichen konnte.

Trotzdem besteht eine starke Forderung der Arbeitnehmer nach weniger Diskriminierung zwischen Unternehmen, sowie der Wunsch nach den Gegenmaßnahmen gegen den wachsenden Rationalisierungs- und Konzentrationsprozeß. Aber auch in der Beunruhigung durch Inflation, Umweltverschmutzung, Mangel an Sozialkapital und soziale Sicherung haben die Gewerkschaften eine gute Chance zur Stärkung der zentralen Organisation.

Besonders bei der Frage der Umweltverschmutzung nahmen die Gewerkschaften eine zurückhaltende Stellung ein, da sie angenommen haben, daß die Sanktionsmaßnahmen für den Umweltschutz die Unternehmungen schwer belasten würden und dadurch ihre Arbeitsplätze und Einkommen gefährden würden.

4.5.5 Bewertung der Lohnverhandlung

In den letzten zehn Jahren (1960 - 1970) hat die Lohnentwicklung gezeigt, daß die durchschnittlichen Löhne der Arbeitnehmer in städtischen Regionen (50 000 Einwohner und mehr) real um 160 % gestiegen sind. Eine Arbeiterfamilie mit dem Hauptlohn und mit dem zusätzlichen Verdienst der übrigen Familienangehörigen, der etwa 15 % des Hauptverdienstes ausmacht, erfüllt ihre Bedürfnisse wie folgt:²

Eine Arbeiterfamilie wohnt in einer ca. 20 - 38 m² großen Wohnung. Der Arbeiter verbringt ca. 80 - 90 Minuten für den Berufsverkehr pro Tag, da die Miete in Großstädten sehr hoch ist. Der steigende Grundstückspreis

1) Die wichtigen institutionellen Forderungen im Jahre 1976 waren die Herabsetzung der Einkommenssteuer, Verbesserung der Renten, Untersuchung der Lockheed-Affäre und Zurückziehung der Anklage gegen illegal Streikende der staatlichen Eisenbahner.
Vgl. Japan Labor Bulletin, May 1976, S. 4

2) Vgl. Umedani, Shunichiro: The life of the Japanese worker, in: Japan Labor Bulletin, Jan. 1973, S. 4 ff.

in der Großstadt ist einfach für die Arbeitnehmer zu teuer, so bleibt der Wunsch, dort ein Eigenheim zu erwerben, für die meisten Illusion.

Amtliche Angaben bezeichnen die Ernährungslage Japans als befriedigend. Aber die Nahrungsmittelpreise sind im Vergleich mit sonstigen Konsumgüterpreisen in den letzten zehn Jahren überdurchschnittlich gestiegen. So wurden im Jahre 1971 34 % der Haushaltsausgabe für die Nahrungsmittel verwendet.

Die Ausstattung mit dauerhaften Konsumgütern in Arbeiterfamilien ist relativ gut. Fast alle Haushalte besitzen eine Waschmaschine (98 %), einen Kühlschrank (95 %), ein Farbfernseher (70 %), ein Telefon (60 %) und Pkw (33 %).

Die Arbeitszeit pro Woche wurde von 51 Stunden im Jahre 1960 auf 46 Stunden im Jahre 1971 gesenkt.

Die Mehrheit der Arbeiterfamilien kann sich keinen Urlaub einmal im Jahr leisten. Mit diesen Lebensverhältnissen ist der Arbeitnehmer jedoch zufrieden. Die Lage der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte der 70er Jahre, so ist anzunehmen, wird sich leicht verbessern, da die 60 %ige Inflation von 1970 bis 1975 durch die 95 %ige Lohnsteigerung überkompensiert werden konnte.¹ Die Verlierer in dieser galoppierenden Inflation waren die Empfänger der Sozialfürsorge und Rentner, aber auch zahlreiche kleine selbständige Erwerbstätige, da in dieser Zeit die Großhandelspreise steiler als die Einzelhandelspreise stiegen.

Allgemein gesehen hat die Lohnsteigerung mit der Konsumgüterpreisentwicklung bis 1973 Schritt gehalten.² Nach der Ölkrise im Jahre 1973 und während der folgenden wirtschaftlichen Flaute wurde die Steigerung der Löhne wesentlich abgeschwächt, da die Arbeitgeber und die Regierung mit der Furcht vor der Lohn-Preis-Spirale und

1) Vgl. Japan Labor Bulletin, May 1976, S. 8

2) Vgl. Japan Labor Bulletin, May 1972, S. 7, May 1976, S. 8 oder Tab. 19 dieser Arbeit

vor der Unfähigkeit des internationalen Wettbewerbs, die Lohnerhöhung energisch abgewehrt haben.

Wenn man die Lohnentwicklung Japans seit 1955¹, also während der Wachstumsphase, genau beobachtet, wird klar, daß die Lohnerhöhung sowohl durch die Arbeitskräfteknappheit als auch durch die gewerkschaftliche Aktivität bewirkt worden ist. Obwohl es in manchen Fällen schwer abzugrenzen ist, wodurch die Lohnerhöhung ermöglicht wurde, läßt sich doch folgender Sachverhalt relativ scharf abgrenzen, ob die Lohnsteigerung auf die gewerkschaftliche Aktivität oder auf den Druck auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen ist.

Die Lohnerhöhung durch den Druck des Arbeitsmarktes ist in folgenden Fällen ersichtlich:²

1. Während der arbeitskräfteknappen Phase wurden die Lohngefälle zwischen Großunternehmen und Klein- und Mittelbetrieben geringer. D. h. die Löhne in den gewerkschaftlich gut organisierten Unternehmen sind weniger gestiegen als die der gewerkschaftlich schlecht organisierten Klein- und Mittelbetriebe.
2. Unter Großunternehmen hat eine starke Konkurrenz um die Schulabgänger seit 1960 stattgefunden, hierbei waren die hohen Anfangslöhne ein Kampfmittel. Demzufolge wurden die Anfangslöhne der Oberschulabsolventen von 1960 bis 1970 real auf 3,6fach erhöht, während der durchschnittliche Lohn nur um das 1,6fache gestiegen ist. Dieses, obwohl die Schulabgänger vor dem Eintritt in die Betriebe nicht gewerkschaftlich organisiert waren.

Die Beiträge der Gewerkschaften in der kollektiven Lohnverhandlung wurden schon im vorangegangenen Abschnitt geschildert. Jedoch gibt es noch zusätzliche zu nennen.

1) Vgl. Japan Labor Bulletin, May 1972, S. 7, May 1976, S. 8 oder Tab. 19 dieser Arbeit

2) Vgl. Sakurabayashi, Makoto: Wage in today's Japan, a.a.O., S. 63

In der folgenden Tabelle werden die Lohn- und Arbeitsproduktivitätsentwicklung und die Kostenstruktur der wichtigen Industrieprodukte zusammengefaßt, um die Bedeutung der Löhne in der Wirtschaft Japans zu veranschaulichen.

Tabelle 38: Kostenstruktur und Wertschöpfung der wichtigen Industrieprodukte (in %)

	W	P	L	K	A	T	Kp	W-Kp
1955								
1956	9,1	13,6	46,7	10,7	14,1	-	0,3	8,8
1957	3,6	7,7	45,9	12,3	14,7	-	3,1	0,5
1958	2,3	-0,4	46,5	15,3	16,6	-	-0,5	2,8
1959	7,5	12,6	42,5	13,3	16,8	-	1,2	6,3
1960	8,0	12,8	39,6	13,5	16,3	45,0	3,7	4,3
1961	11,6	10,3	39,5	14,3	18,3	48,2	5,3	6,3
1962	9,2	2,7	40,7	16,9	19,3	48,5	6,8	2,4
1963	10,6	9,8	39,3	16,7	17,9	46,9	7,7	2,9
1964	10,5	12,2	39,7	17,3	18,6	50,5	3,8	4,7
1965	8,6	3,5	41,9	18,6	17,8	47,5	7,7	0,9
1966	11,7	12,9	41,0	17,1	16,2	45,0	5,1	6,6
1967	13,2	16,6	40,4	15,3	15,8	45,4	3,9	9,3
1968	14,8	13,7	41,4	15,3	15,8	44,5	5,3	8,5
1969	16,4	13,5	40,9	14,8	15,7	41,6	5,7	10,7
1970	17,6	10,4	42,1	15,6	16,5	43,6	7,6	10,0
1971	13,7	4,4	45,0	17,7	17,8	42,9	6,1	7,6

Wertschöpfung definiert: Umsatz-Materialkosten

W = Lohnzuwachsrate jeweiliges Jahr

P = Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität

L = Lohnanteil an der gesamten Wertschöpfung

K = Kreditkostenanteil an der gesamten Wertschöpfung

A = Abschreibungsanteil an der gesamten Wertschöpfung

T = prozentuale Lohngröße der Tagelöhner bei Stamar-

Kp= Konsumgüterpreissteigerung in einem Jahr beiter=100

Die Werte L K A sind einfacher arithmetischer Mittelwert des jeweiligen Jahres.

Quelle: Keizai haukusho (Wirtschaftsweißbuch) für das Jahr 1973, a.a.O., S. 352; Rodo hakusho (Arbeitsweißbuch) für das Jahr 1968; Sanko shiryo (Hinweisdaten), S. 69; Rodo hakusho für das Jahr 1973, S. 245; Japan Labor Bulletin, Nov. 1972, S. 6, May 1976, S. 6

Aus Tabelle 38 ist zu ersehen, daß der Lohnzuwachs 1960 relativ rascher gestiegen ist als die Arbeitsproduktivität (vgl. W und P). Die Zuwachsrate des Lohnes ist stabiler als die der Arbeitsproduktivität. Aber es zeigt sich ein gewisser time-lag des Lohnes gegenüber der Arbeitsproduktivität, welcher in Industriestaaten üblich ist. Mit stabilisierender Lohnerhöhung hat man den Eindruck, daß sich die Löhne nicht nur nach der Arbeitsproduktivität (P), sondern vielmehr nach dem Konsumpreis (Kp) orientiert sind. Daraus kann die Behauptung abgeleitet werden, daß der Lohn Japans auch nicht das reine Entgelt für die Gegenleistung der Arbeit ist, sondern daß der Lohn eher den Charakter von Reproduktionskosten der Arbeitskraft, also Lebenskosten, hat.

Der Lohnanteil an der Wertschöpfung zeigt seit 1955 aber eine langsam fallende Tendenz und dann ab Mitte der 60er Jahre eine geringfügig steigende Tendenz; unabhängig von der Arbeitsproduktivität.

Der Anteil der Kreditkosten ist bis Mitte der 60er Jahre gestiegen, dann stabilisiert. Hieraus wird deutlich, daß der hohe Anteil des Fremdkapitals in japanischen Unternehmungen für diese günstig ist. Sofern diese statistischen Daten die Realität Japans richtig wiedergeben, kann man nicht behaupten, daß die Lohnsteigerung die internationale Wettbewerbsfähigkeit Japans in wichtigen Industrieproduktionen gefährdet hat, da der steigende Lohn durch Ausrüstungsinvestition und sonstige betriebswirtschaftliche Maßnahmen (Unternehmenspreispolitik, Zuliefer-System, Tageslohn-System usw.) überkompensiert wurde.

Es wird auch die These vertreten, daß die Kosten der Produkte aus den oligopolistischen Unternehmungen im Hinblick der Produktionskosten zu hoch seien.¹ D. h. die Oligopolisten genießen den technischen Fortschritt,

1) Vgl. Kazutoshi, Koshiro: Prospects for collective bargaining in the 1970's, in: Japan Labor Bulletin, May 1972, S. 8

kreditwirtschaftliche Vorteile und daraus resultierende hohe Arbeitsproduktivität bzw. Kostendegression, ohne Preissenkung auf dem Markt weiterzugeben.

Wenn die Behauptung Kazutoshi's richtig ist, muß man davon ausgehen, daß es den Großunternehmen Japans gelungen ist, die Kosten der über die Arbeitsproduktivität hinausgehenden Lohnerhöhungen (Stammarbeiter) auf die Preise zu übertragen. Die führenden Großunternehmen haben also aufgrund ihrer Marktmacht expandiert und die Geldwertstabilität wurde dabei auf Kosten der Klein- und Mittelbetriebe erreicht.¹

Kritisch ist die Situation bei der Entlohnung der Tagelöhner, deren Lohn im Vergleich zu den Stammarbeitern nur ca. 45 % beträgt. Wenn man annimmt, daß die Familie der Tagelöhner genausoviel an Nahrungsmitteln konsumiert wie die Stammarbeiterfamilie, da bei den Grundnahrungsmitteln kein großer Spielraum vorhanden ist, so muß sie über 75 % des Einkommens für Nahrungsmittel ausgeben (Stammarbeiterfamilie gibt 34 % des Einkommens für Nahrungsmittel aus).

Tagelöhner und "Unterwegsbeschäftigte"², die eine lockere Verbindung mit dem Betrieb haben, bilden einen gewissen "Konjunktur-Puffer". Während der Hochkonjunktur wurden sie stark nachgefragt, in der Depression jedoch leicht entlassen. Der Einfluß der Tagelöhner auf den Lohnanteil an Wertschöpfung wird deutlich, wenn man ihren Anteil (L) mit dem prozentualen Anteil der Tagelöhner (T) vergleicht.

In der Hochkonjunktur werden die Tagelöhner stark gefragt und ihr Lohn steigt (z. B. 50,5 % im Jahr 1964); dagegen sinkt der Lohn in umgekehrten Fällen. Da die Tagelöhner billig arbeiten, wird durch sie der Lohnanteil (L) niedrig gehalten, obwohl die Löhne der Stamm-

-
- 1) Einige Preise - wie z. B. die der Agrarprodukte wurden unter versorgungspolitischen Gesichtspunkten durch staatliche Hochpreispolitik gestützt.
 - 2) Der Lohn von Unterwegsbeschäftigten ist sehr unterschiedlich, je nach dem Betrieb und Industriezweig. Er betrug im allgemeinen ca. 80 % des Stammarbeiters.

arbeiter steigen. Wenn man die Lohnentwicklung der Tagelöhner und die Preisentwicklung (T, Kp) vergleicht, kann man keine Relation feststellen, also sind die Tagelöhner die reine Industriereservearmee.

Diese Ausnutzung des notleidenden Teiles der Arbeitnehmer durch die Unternehmer wird durch die Betriebspersonalpolitik, aber auch die geschlossenen Betriebsgewerkschaften erleichtert.

Diese Gruppierung innerhalb der Arbeitnehmer macht es schwierig, einen bestimmten Teil der Bevölkerung am Wirtschaftswachstum und den sozialen Fortschritt teilnehmen zu lassen, was einen klaren Verstoß gegen die in der japanischen Verfassung geforderte Gleichberechtigung des Volkes in kulturellem und wirtschaftlichem Leben darstellt.

Außerdem erschwert diese Konstellation die soziale Integration und führt zu einer Zuspitzung der sozialen Spannungen.

4.6 Verteilung des Volkseinkommens

4.6.1 Funktionale Verteilung

Im Abschnitt 6.5 haben wir gesehen, wie die Lohnverhandlung unter den Tarifpartnern vor sich gegangen ist und die Arbeitsmarktlage die Lohnentwicklung beeinflußt hat.

Um die Bedeutung der funktionalen Verteilung des Volkseinkommens makroökonomisch und international untersuchen zu können, wird im folgenden die Lohnquote als ein Basisindikator gebraucht.

Bei der gleichen Beschäftigungsquote von 58 - 66 % in Frankreich und Japan war die Lohnquote Frankreichs mit 56 - 59 % höher als die Quote Japans mit 53 - 57 % (vgl. Tabelle 41). Eine Tendenzanalyse von Anfang der 30er bis Ende der 60er Jahre zeigt folgende Relation:¹

England:	$y = 3,70 x - 270,33$
DDR:	$y = 0,77 x + 3,26$
Frankreich:	$y = 0,38 x + 33,22$
Japan:	$y = 0,27 x + 37,43$
Durchschnitt:	$y = 0,55 x + 21,89$

Hierbei bedeutet y = Lohnquote in % und x = Beschäftigungsstruktur (abhängig Beschäftigte/Erwerbstätige x 100).

Die Tendenz-Analyse zeigt, daß die Arbeitskräfte in Japan am billigsten zu mobilisieren sind.

Der Grund kann darin liegen, daß Japan in diesem Zeitraum relativ große Arbeitnehmerzahlen aus dem primä-

¹) Vgl. Rodo hakusho (Arbeitsweißbuch) für das Jahr 1973, a.a.O., S. 125.

Tabelle 39: Lohnquote und Beschäftigungsstruktur

	USA		England		BRD		Frankreich		Japan	
	L	B	L	B	L	B	L	B	L	B
1925										
- 34	63,0	74,7	60,9	86,8						
1939					59,0	67,3				
1939										
- 48	64,6	76,9								
1950	64,1	79,5	71,0	92,0	58,6	70,8			41,8	35,4
1953	68,4	81,7	70,7	92,3					50,3	39,9
1954	69,4	81,3	70,5	92,4	60,1	72,7	58,3	64,3	49,4	40,6
1955	67,6	81,8	72,5	92,4	58,7	73,8	58,2	65,3	49,6	43,5
1956	69,1	82,4	72,8	92,5	59,5	74,7	59,0	66,3	51,0	45,9
1957	70,0	82,7	72,5	92,6	59,7	75,1	59,1	67,6	49,8	48,0
1958	70,0	82,9	72,1	92,4	60,5	75,3	58,9	68,4	52,2	49,8
1959	69,5	83,3	72,0	92,6	60,2	76,4	68,0	68,8	52,3	51,9
1960	70,7	83,9	72,5	92,7	60,8	77,2	57,2	69,5	50,2	53,4
1961	70,5	84,0	73,2	92,8	62,5	77,7	58,8	70,3	50,3	55,1
1962	70,5	84,7	73,9	92,9	64,0	78,3	59,7	71,2	52,4	59,9
1963	70,5	85,5	73,0	93,0	64,5	78,9	61,1	72,4	53,7	58,2
1964	70,3	85,8	73,3	93,1	64,6	79,5	61,8	73,4	54,2	59,4
1965	69,5	86,4	74,1	93,3	65,4	80,1	62,2	74,1	56,0	60,8
1966	69,9	87,3	75,4	93,4	66,6	80,4	62,0	74,8	55,9	62,0
1967	71,2	88,9	74,3	93,0	66,9	80,2	62,0	75,4	54,3	62,4
1968	71,6	89,3	75,5	92,9	64,5	80,6	62,7	75,9	53,3	62,9
1969			77,5	92,7			62,5	76,9	53,8	63,5
1970									54,3	64,9
1971									57,2	66,6

L = Lohnquote in %

B = Beschäftigungsstruktur (abhängige Beschäftigte/Erwerbstätige x 100)

Quelle: Rodo hakusho (Arbeitsweißbuch) für das Jahr 1973, a.a.O., S. 236.

ren Sektor mobilisieren konnte und nach dem Entlohnungssystem Japans der Lohn von neugewonnenen Arbeitskräften unterdurchschnittlich niedrig ist.

Eine andere Möglichkeit, Lohnquoten sinnvoll international zu vergleichen, ist die Arbeitsparität (definiert: Lohnquote/abhängige Arbeitnehmerquote $\times 100$), in der die Relation zwischen durchschnittlichem Lohn und dem durchschnittlichen Einkommen pro Erwerbstätigen ausgedrückt wird.

Die Arbeitsparität zeigt 83,7 % in Japan (1970), 80,2 % in den USA (1968), 83,6 % in England (1969), 80,8 % in der BRD (1968) und 81,3 % in Frankreich (1969).¹

Nach diesem formellen Vergleich steht Japan nicht schlecht in Bezug auf das Einkommen pro Erwerbstätigen.

Um aber den Sachverhalt näher zu erörtern, sind folgende Annahmen erforderlich:

Das Volkseinkommen besteht aus Lohn (L) und Gewinn (G) (sonstige Einkommen werden entweder dem Lohn oder dem Gewinn zugeordnet). Es gibt nur Lohnbezieher (A = Arbeitnehmer) und Gewinnbezieher (N-A) (Erwerbstätigen = N). Gemäß diesen Annahmen ist:

1) Lohnquote = $L/(L+G)$

2) Arbeitnehmerquote = A/N (Beschäftigungsstruktur) und

3) Arbeitsparität = $\frac{L}{L+G} / \frac{A}{N}$

Die Gleichung 3) kann wie folgt umgeformt werden:

$$\frac{L}{L+G} / \frac{A}{N} = \frac{L}{L+G} \times \frac{N}{A} = \frac{L}{A} \times \frac{L}{L+G} = \frac{L}{A} / \frac{L+G}{N}$$

1) Vgl. Tabelle 41 dieser Arbeit.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Arbeitsparität ($\frac{L}{A} / \frac{L+G}{N}$) zu variieren. Aber in der wachsenden Wirtschaft ist es plausibel, daß der durchschnittliche Lohn (L/A) und das durchschnittliche Einkommen pro Erwerbstätige ($(L+G)/N$) steigen. Die statistische Untersuchung zeigt jedoch, daß der durchschnittliche Lohn (L/A) weniger als das durchschnittliche Einkommen pro Erwerbstätige ($(L+G)/N$) gestiegen ist. Ökonomisch kann der Sachverhalt folgendermaßen erklärt werden: Das Wirtschaftswachstum kennzeichnet einen Strukturwandel, d. h. die unrentablen Grenzbetriebe, besonders landwirtschaftliche und Fischereibetriebe, werden aufgelöst. Oder aber, ohne daß die Betriebe aufgelöst werden, wandeln die Selbständigen und mit-helfenden Familienangehörigen in die expandierenden Wirtschaftszweige ab. Dabei beeinflussen die durch den Strukturwandel frei gewordenen Arbeitskräfte die Lohnerhöhung nicht, da diese Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt ein zusätzliches Arbeitsangebot darstellen. So kann der Durchschnittslohn ceteris paribus durch den Strukturwandel relativ konstant bleiben, aber das Durchschnittseinkommen pro Erwerbstätigen in Folge der Auflösung von Grenzbetrieben und der Reallokation der Arbeitskräfte in einer Volkswirtschaft steigen.

In dieser Weise sinkt die Arbeitsparität in einer wachsenden Wirtschaft (der Zähler bleibt konstant, aber der Nenner steigt). Daher kann die hohe Arbeitsparität Japans nicht durch die hohe Lohnquote, sondern durch die unterentwickelte Beschäftigungsstruktur erklärt werden.

In der Tat ist die Arbeitsparität von 94 im Jahre 1960 bis auf 84 im Jahre 1970 in Japan zurückgegangen. Obwohl in diesem Zeitraum der Lohn (nominal) auf das 4,6-fache gestiegen ist, sank die Arbeitsparität von 94 auf 84, da das Einkommen pro Erwerbstä-

tigen (nominal) auf das 6,5-fache stieg.¹ Die bisherige Untersuchung zeigt, daß die Lohnquote Japans international im Vergleich mit Ländern, die eine vergleichbare Beschäftigungsstruktur haben, niedrig ist.

Für einen internationalen Vergleich der funktionalen Verteilung des Volkseinkommens kann man auch die bereinigte Lohnquote (Verteilung des Volkseinkommens bei konstanter Beschäftigungsstruktur) heranziehen. Aber auch hier stößt man sowohl bei der Aufspaltung des Einkommens der Selbständigen in Lohn und Gewinn² als auch bei der Vergleichbarkeit der unterschiedlich gestalteten statistischen Daten bei einem internationalen Vergleich auf bisher nicht wissenschaftliche gelöste Probleme. Es wird daher auf einen internationalen Vergleich der Lohnquote bei konstanter Beschäftigungsstruktur an dieser Stelle verzichtet.

Auch die staatliche Beeinflussung der primären und sekundären Einkommensverteilung wird hier nicht näher untersucht. Teilweise wurde auf die staatliche Beeinflussung der Zinsgestaltung bereits im letzten Abschnitt eingegangen. Auf andere Aspekte wird bei der Behandlung der personellen Verteilung und bei der Wirtschaftspolitik Japans eingegangen.

1) Vgl. Rodo hakusho (Arbeitsweißbuch) für das Jahr 1973, a.a.O., S. 128.

2) Vgl. Rürup, B., Thema aktuell - Lohn- und Gewinnquote - in: Das Wirtschaftsstudium, Nr. 3, März 1976, S. 135 oder Scheele, Erwin: Theorie der Einkommensverteilung, in: Kompendium der Volkswirtschaftslehre, Bd. 1, 2. Aufl., Göttingen 1969, S. 303 ff.

4.6.2 Personelle Verteilung

4.6.2.1 Entwicklung der personellen Verteilung im Strukturwandel

Wir haben gezeigt, daß die Lohnquote (funktionelle Verteilung) in Japan im Vergleich zu Ländern mit einer ähnlichen Beschäftigungsstruktur niedrig ist. Es ist nun zu untersuchen, wie die Aufteilung der Gewinne und insbesondere der Löhne auf die einzelnen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerhaushalte in Japan ist. Hierzu wird - trotz seiner beschränkten Aussagefähigkeit (z. B. wenn sich zwei Lorenz-Kurven schneiden) - auf den Gini-Koeffizienten zurückgegriffen. Auf einen internationalen Vergleich des Gini-Koeffizienten wird allerdings verzichtet, da es für ihn keine theoretisch begründete optimale Größe gibt. Stattdessen wird für Japan insbesondere die Entwicklung des Koeffizienten in dem Zeitabschnitt betrachtet, in dem die Arbeitskräfte knapp waren und sich die Lohnstruktur stark wandelte. Hieraus wird dann versucht, sozialpolitische Implikationen abzuleiten. Die für die Analyse benötigten Daten liefert die Haushaltsuntersuchung des Primärministeriums. Bei dieser Untersuchung wird auch das Einkommen der Arbeitnehmerfamilien außerhalb der Landwirtschaft betrachtet.

Das Lohneinkommen einer vierköpfigen Arbeiterfamilie wird hierbei jährlich in fünf Klassen aufgeteilt untersucht. Hieraus läßt sich dann der Gini-Koeffizient berechnen.

Tabelle 42 zeigt die Entwicklung des Gini-Koeffizienten von 1963 bis 1974.

Tabelle 40 Entwicklung der Einkommensstruktur nach 5 Einkommensklassen

	Haushalts- einkommen pro Monat	Einkommens- entwicklung nominal	real	Anteil der Haushalte an 5 Klassen (%) ¹⁾					Gini- Koeffizient
				I	II	III	IV	V	
1963	53 298	-	-	10,25	15,02	18,64	22,84	33,25	0,2153
1964	59 704	12,0	7,9	10,92	15,12	18,53	22,46	32,97	0,2057
1965	65 141	9,1	2,2	11,11	15,50	18,35	22,85	32,19	0,1980
1966	71 347	9,3	4,3	11,13	15,07	18,43	22,82	32,55	0,2023
1967	78 725	10,3	6,1	10,81	15,16	18,45	22,85	32,73	0,2061
1968	87 599	11,3	5,7	11,49	15,30	18,68	22,50	32,02	0,1930
1969	97 667	11,5	6,0	11,84	15,86	18,94	22,38	30,98	0,1792
1970	112 949	15,6	7,4	11,71	15,93	19,01	22,69	30,66	0,1787
1971	124 580	10,3	3,9	11,82	15,78	19,00	22,72	30,69	0,1788
1972	138 580	11,3	6,4	11,72	15,81	18,97	22,68	30,79	0,1797
1973	165 860	19,7	7,1	11,91	15,72	18,74	22,93	30,70	0,1792
1974	205 792	24,1	-0,3	11,40	15,64	18,80	22,91	31,25	0,1879

1) Einkommensklasse I ist die niedrigste und V die höchste

Quelle: Sodoku chisen bumbai ni sittai to mondai ten: Wirtschaftsplanungsamt,
Tokyo 1975, S. 19.

Tabelle 40 zeigt eine Abnahme des Gini-Koeffizienten in den betrachteten 12 Jahren.

Die Gründe hierfür können gesehen werden in:

1. Während der starken Expansion der japanischen Wirtschaft wurden junge Arbeitskräfte knapp. Um dennoch solche Arbeiter anwerben zu können, wurden hohe Anfangslöhne geboten. Hierdurch wurde das Entlohnungssystem nach dem Senioritätsprinzip unter dem Druck des Arbeitsmarktes allmählich verlassen. Außerdem führt der allmähliche Abbau des Lohngefälles zwischen den verschiedenen Unternehmensgrößen zu einem Rückgang des Gini-Koeffizienten.
2. In die gleiche Richtung wirkt auch die durch die Auflösung der traditionellen Großfamilie in die sogenannte Kernfamilie entstandene größere morphologische Homogenität unter den Arbeitnehmerhaushalten.
3. Darüber hinaus wirkt sich der Ausbau des Systems der sozialen Sicherung aus.

Rein quantitativ gesehen läßt sich eine Einkommensdisparität nicht nachweisen, die durch unterschiedliche Teilnahme der Einzelnen am volkswirtschaftlichen Fortschritt bewirkt ist. Das Schneiden der Lorenzkurven von Ende der 60er Jahre mit Kurven der 70er Jahre bei den untersten Einkommensklassen zeigt jedoch eine Verschlechterung der personellen Einkommensverteilung an.

Nach einer "Untersuchung der Lebenslage des Volkes"¹ des Wohlfahrtsministeriums, gehören ein Viertel der

1) Vgl. Sodoku chisan bumbai no sittai to mondai ten, a.a.O., S. 32.

Haushalte der alten Leute (über 65 Jahre) im Jahre 1965 der niedrigsten Einkommensgruppe an. Das Einkommen dieser Gruppe beträgt etwa 20 bis 25 v. H. des durchschnittlichen Einkommens. Ihr Anteil an den gesamten Haushalten 10 Prozent.¹ Bis zum Jahre 1973 wuchs der Anteil der Haushalte der alten Leute an der niedrigsten Einkommensklasse auch ein Drittel.

Zusammenfassend kann gesagt werden:

In Japan spielt der Marktmechanismus auf dem Arbeitsmarkt eine starke Rolle. Der Einzelne kann in diesem Mechanismus weitgehend ungeschützt ausgesetzt sein. Seine soziale und wirtschaftliche Lage hängt weitgehend von seiner Fähigkeit ab, seine Arbeitskraft anbieten zu können. Hier funktioniert der Sozialdarwinismus noch uneingeschränkter als in anderen Industriegesellschaften.

Der Verknappung der Arbeitskräfte in den sechziger und frühen siebziger Jahren hat zu einer Veränderung der Lohnstruktur geführt. Diese vollzog sich tendentiell zu Lasten der älteren Arbeitnehmer.

Die durch diese Veränderungen bewirkten Probleme gerade der älteren Arbeitnehmer zu verhindern oder zu mildern, überstieg die Leistungsfähigkeit des tradierten Systems der sozialen Sicherung. Es war nicht in der Lage, die vom Marktmechanismus ausgehenden Probleme auch nur annähernd zu kompensieren. So müssen etwa Familien ohne aktiv beschäftigte Familienmitglieder in der Regel mit 20 bis 25 v.H. des durchschnittlichen Einkommens auskommen.

1) Vgl. Sodoku chisan bumbai no sittai to mondai ten, a.a.O., S. 196, 197.

4.6.2.2 Der Staat und die Einkommensredistribution

Fast alle Sozial- und Wirtschaftspolitik eines Staates kann direkt oder indirekt einen Einfluß auf die Einkommensredistribution haben.

Eine Kanalisierung der negativen oder positiven Wirkung der Staatspolitik auf die Einkommensredistribution für Einzelne oder Sozialgruppen ist scheinbar unmöglich. Die Frage¹ schon, wieweit die Aktivität des Staates zu definieren und wie die Privatisierung der staatlichen Aufgaben zu urteilen ist, erschwert eine quantitative Messung der Staatsaktivität für die Beurteilung der Einkommensredistribution.

Noch erschwert wird die Analyse der Wirkungen staatlicher Maßnahmen auf die Einkommensverteilung dadurch, daß bei vielen Änderungen organisatorischer und legislativer Art diese zwar vom Staat getroffen, von den privaten Institutionen aber ausgeführt werden müssen (z. B. Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeber).

Hieraus ergaben sich dann natürlich auch entsprechende Probleme bei internationalen Vergleichen der Staatsaktivität im wirtschaftlichen Bereich. Trotz dieser Probleme soll jedoch auf die Staatsquote (Zentralregierungen) im internationalen Vergleich eingegangen werden.

1) Vgl. Gutachten zur Aussagefähigkeit staatswirtschaftlicher Quoten, in: Bulletin - Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Nr. 9, Bonn, Juli 1976, S. 849 ff.

Tabelle 41: Staatsquote (staatliche Gesamtausgabe zum Volkseinkommen) ausgewählter Industriestaaten¹ (in %)

	1953	1955	1960	1965	1970	1974	1975
Japan	15,2	15,0	12,0	13,7	13,4	15,0	15,0
BRD	18,4	15,1	21,3	28,4	24,2	27,7	32,2
Italien	25,2	21,1	25,6	26,7	23,8	27,8	35,3
G. B.	36,3	32,2	32,8	39,0	37,7	44,1	47,7
USA	24,2	19,4	20,4	20,8	22,4	21,1	24,3

1) ab 1960 das Volkseinkommen im Marktpreis

Quelle: UN Statistical Yearbook 1960 - 1977.

Tabelle 41 macht deutlich, daß die Staatsquote Japans nur etwa die Hälfte der westeuropäischen Länder beträgt.

Zwar ist der Anteil der Transferzahlungen an den Staatsausgaben etwa so hoch wie in den übrigen Ländern¹, jedoch liegt ihre Bedeutung wesentlich unter der dieser Länder, da das Niveau der Staatsquote insgesamt geringer ist.

Gerade aber wegen der unterschiedlichen Einkommenslage der Mitglieder der verschiedenen Sozialversicherungen muß der Staat hier schon eine starke Subvention der Volkskranken- und Volksrentenversicherung vornehmen. Bedenkt man dieses, so bleiben (beim insgesamt geringen Niveau der Transferzahlungen) nur noch geringe Mittel für andere Wege des Einkommenstransfers.

Jedoch findet die Einkommensredistribution nicht nur über Staatsausgaben statt, sondern auch über

1) Vgl. UN Statistical Yearbook.

das System der Besteuerung (Einnahmen). Die Wirkung ist jedoch nicht zu hoch zu veranschlagen, da der Steuertarif, insbesondere bei der Einkommensteuer, proportional ausgelegt ist.

Der Steuereffekt beträgt in Japan ca. 5 v. H.¹

4.2.2.3 Einkommensredistribution und soziale Sicherung

Die Wirkung der Einkommensredistribution innerhalb der sozialen Sicherung hängt 1. von der Finanzierungsmethode, 2. von der Verteilung der Sozialleistung auf die Sozialschichten und 3. von der Höhe der Sozialleistungen ab.

Die Höhe der Sozialleistungen (Sozialleistungsquote) haben wir schon im internationalen Vergleich makroökonomisch erörtert.

Auch auf die Finanzstruktur der sozialen Sicherung wurde bereits eingegangen.

Im folgenden wird nur die personelle Übertragung des Einkommens durch die soziale Sicherung näher untersucht. Die Analyse basiert auf der Untersuchung über die Einkommensredistribution des japanischen Wohlfahrtsministeriums, wobei die Untersuchung auf der Basis von 12 750 Arbeitnehmerhaushalten mittels einer Stichprobe basiert.

In der Tabelle auf der nächsten Seite wurde das Einkommen nach 13 Klassen aufgeteilt (erste Spalte). Danach folgen das primäre Einkommen, Beiträge der Sozialversicherung, verschiedene Sozialleistungen und in der letzten Spalte das Einkommen nach der sozialen Sicherung.

1) Der Steuereffekt wird errechnet:

Gini-Koeffizient vor Steuer - Gini-Koeffizient nach Steuer

Gini-Koeffizient vor Steuer

Vgl. Sodoku zaisan bumbai no jittai to mondaiten, a.a.O., S. 113.

Hierbei wurden die Sachleistungen der Krankenversicherungen in Barleistungen umgerechnet.

Es wird aus der Tabelle deutlich, daß die einkommensschwachen Haushalte am stärksten durch die soziale Sicherung profitieren.

So konnte ein Haushalt mit dem niedrigsten Verdienst das Einkommen sogar mehr als verdreifachen.

Tabelle 42: Einkommensredistribution durch die soziale Sicherung.

1972 (Einheit Tausend Yen, %)

Haushaltseinkommen Klassen- obergrenze (Klassen- untergrenze)	Primäreinkommen (vor soz. Sicherung) ¹	Beiträge für soziale Sicherung	Sozialleistungen			Einkommen ² nach der sozialen Sicherung
			Rente	Lebens- schutz	Kranken- vers.	Sonstige Summe
Durchschnitt	1 409,7	55,5	15,5	3,7	71,2	94,4
(0) - 200	80,8	3,9	65,5	107,3	108,7	4 296,0
400	306,0	12,6	30,2	7,9	75,9	14,0
600	495,1	18,8	17,1	1,0	63,9	4,4
800	691,2	26,1	15,0	0,3	56,2	3,0
1 000	893,8	37,6	10,7	0	66,6	4,2
1 200	1 091,2	50,8	10,8	1,7	66,8	2,2
1 400	1 289,0	57,8	10,0	-	65,3	3,5
1 600	1 490,0	65,4	11,2	-	73,1	3,1
1 800	1 688,2	72,5	9,0	-	64,5	3,7
2 000	1 884,4	80,4	11,8	-	71,1	2,8
2 500	2 210,4	92,8	15,6	-	83,4	1,5
3 000	2 705,9	110,4	23,9	-	97,0	3,5
3 000 -	4 543,0	118,5	18,9	-	86,9	2,5
						108,3
						4 532,8

1) Jahreseinkommen im Klassendurchschnitt vor den Beiträgen der sozialen Sicherung

2) Primäreinkommen - Sozialbeiträge + Sozialleistung

Quelle: Sodoku chisan bumbai no sittai to mondai ten, Wirtschaftsplanungsamt Tokyo 1975, S. 142.

Trotz der Verbesserung des Einkommens für die sozial-schwachen Schichten betrug das Einkommen der unteren Klassen nach der Redistribution durch die soziale Sicherung kaum ein Drittel des durchschnittlichen Einkommens. Die dennoch starke Steigerung des Einkommens in dieser Klasse liegt daran, daß das Einkommen vor der Sozialleistung sehr niedrig war. Dieses zeigen auch die Spalten für Lebensschutz und Krankenversicherung. Diese beiden Leistungen haben eine große Bedeutung bei der Einkommensübertragung für die armen Einkommensschichten. Betrachtet man die Umverteilung in Japan quer durch die verschiedenen Einkommensschichten, so läßt sich eine solche kaum feststellen.

Trotzdem konnte das Einkommen der finanziell schwachen Sozialschichten um ein Mehrfaches verbessert werden und der Haushalt insgesamt konnte durchschnittlich sein Einkommen von 1 409 700 auf 1 448 500 Yen oder um 2,8 v. H. im Jahre 1972 verbessern.

Aber die Finanzmittel dieser Verbesserung stammen nicht aus den Sozialbeiträgen des Publikums, sondern aus den Steuermitteln.

Es ist daher die im Abschnitt 52 vorgetragene Befürchtung gerechtfertigt, daß die Sozialversicherung Japans für die interpersonelle Einkommensübertragung nach dem Mitgliedermodus ineffizient organisiert ist.

Um nun die auf das Einkommen bezogene prozentuale Bedeutung der Sozialleistungen und der Umverteilung zu ermitteln, werden die Größen der Tabelle 44 durch das Einkommen vor der sozialen Sicherung dividiert.

Tabelle 43: Einkommensredistribution durch die soziale Sicherung 1972 (Einheit
%, bezogen auf das Einkommen vor der Sozialversicherung)

Haushalts- einkommen (1 000 Yen) Klassen- obergrenze (Klassen- untergrenze)	Beiträge für soziale Sicherung %	Sozialleistungen					Summe	Saldo
		Rente	Lebens- schutz	Kranken- versicherung	Sonstige			
Durchschnitt	-3,9	1,1	0,3	5,1	0,3	6,8	2,9	
(0) - 200	4,9	81,1	132,8	134,6	17,9	366,4	361,5	
400	4,1	9,9	2,6	24,8	4,6	41,9	37,8	
600	3,8	3,5	0,2	12,4	0,9	17,5	13,7	
800	3,8	2,2	0,0	8,1	0,4	10,7	6,9	
1 000	4,2	1,2	0,0	7,4	0,5	9,1	4,9	
1 200	4,7	1,0	0,2	6,1	0,2	7,5	2,8	
1 400	4,5	0,8	-	5,1	0,3	6,2	1,7	
1 600	4,4	0,8	-	4,9	0,2	5,9	1,5	
1 800	4,3	0,5	-	3,8	0,2	4,5	0,2	
2 000	4,3	0,6	-	3,8	0,1	4,5	0,2	
2 500	4,2	0,7	-	3,8	0,1	4,6	0,4	
3 000	4,1	0,9	-	3,6	0,1	4,6	0,5	
3 000 -	2,6	0,4	-	1,9	0,1	2,4	-0,2	

Die Tabelle 43 zeigt:

1. Lediglich die höchste Einkommensklasse hat 0,2 v. H. ihres Einkommens per Saldo für die Redistribution abgegeben. Alle anderen Einkommensklassen verzeichnen - wenn auch in unterschiedlicher Höhe - einen Nettogewinn (vgl. letzte Spalte).
2. Es besteht eine starke Vermutung dahingehend, daß lediglich die staatlichen Zuschüsse einen wirksamen Verteilungseffekt haben und, daß keine Einkommensredistribution durch die Sozialversicherungsbeiträge quer durch die verschiedenen Einkommensklassen stattgefunden hat.

Außerdem ist aus der Tabelle 43 zu erkennen, daß ein großer Teil der transferierten Sozialleistung aus dem Lebensschutz und den Leistungen der Krankenversicherung besteht. D. h., die alten und kranken Leute Japans sind durch Fürsorgeleistungen versorgt und die einkommensstarken Sozialschichten haben die Beiträge "aus der linken Tasche bezahlt und die Leistungen in die rechte Tasche derselben Jacke bekommen".

Seit 1976 wurde die Rentenleistung stark verbessert. Aber wegen der starken Ausprägung des Äquivalenzprinzips in die Rentenversicherung kann es keine bedeutende Änderung für die Einkommensübertragung zwischen den Einkommensklassen geben.

Wohl kann man davon ausgehen, daß die staatlichen Zuschüsse zur Volksrentenversicherung mit und ohne Beiträge für die Einkommensredistribution einen positiven Beitrag leisten.

4.7 Wirtschaftspolitik als ein Teil der Sozialpolitik

Die japanische Wirtschaftspolitik nach dem letzten Weltkrieg läßt sich als eine Wachstumspolitik charakterisieren.

Es ist daher zweckmäßig, die wichtigsten Determinanten des wirtschaftlichen Wachstums zu erläutern und aufzuzeigen wie die japanische Regierung diese Determinanten zu steuern versucht.

Die elementaren Faktoren des Wirtschaftswachstums sind¹:

- die natürlichen Ressourcen,
- das Kapital,
- die Arbeitskräfte,
- das technische Wissen,
- die sozio-kulturellen Bedingungen.

Als ein rohstoffarmes Land muß Japan die Rohstoffe importieren.² Um den Import zu sichern, hat Japan unter anderem auch einen aktiven Außenhandel zu treiben.

Daher hat die Exportindustrie überdurchschnittliche Arbeitsproduktivität aufzuweisen, um die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Weltmarkt zu erhalten und zu verbessern.

Die Japaner haben weitgehend die sozio-kulturellen Bedingungen beibehalten, obwohl die alte gesellschaftliche Ordnung, wie wir gesehen haben, im industriellen Strukturwandel zahlreichen Widersprüchen und Problemen zugeführt hat.

1) Vgl. Elsner, Kurt: Wachstums- und Konjunkturtheorie, in: Kompendium der Volkswirtschaftslehre, Bd. 1, 2. Aufl., Göttingen 1969, S. 249.

2) Z. B. sind 90 v. H. des Energiebedarfes in Japan durch den Import gedeckt.

Bezüglich des Faktors Kapital und des technischen Know how wurde eine forcierte Kapitalbildung bei den Unternehmen gefördert und zudem eine Koordination der Anlageinvestitionen bei den Privatunternehmen betrieben.

Die durch diese Politik erreichte Vollbeschäftigung ermöglichte zudem eine starke Erhöhung des Einkommens. Höheres Einkommen und der Bildungssehnsucht der Japaner wiederum schufen ein beachtliches Bildungsniveau, welches nun wiederum eine Voraussetzung für das weitere Wachstum der Volkswirtschaft ist.

Bezüglich des Bildungswesens kann festgehalten werden, daß es kaum öffentliche Ausbildungsstätten in Japan außerhalb der Schule gibt. Die Schulabsolventen werden direkt in die Industrie angestellt, und dort erhalten sie eine entsprechende Berufsausbildung.

Für die Mobilisierung der Arbeitskräfte sind der Wohnungsbau und öffentliche Arbeitsvermittlung als weitere regulierende Einflüsse zu nennen. Jedoch hat die öffentliche Arbeitsvermittlung, die wir bei den aus dem Betrieb ausgeschiedenen Arbeitnehmern gesehen haben, hat keine so große Bedeutung wie sie in der BRD hat.

So ist die Hauptstoßrichtung der Wachstumspolitik auf die Kapitalbildung gerichtet.

Diese Wirtschaftspolitik faßt Masamura¹ wie folgt zusammen:

1) Vgl. Masamura, Kimihiro: Probleme der Wirtschafts- und Sozialpolitik, in: Gesellschaft Japans. Hrsg. Shimizu, Ikutaro. Tamanoi, Yoshiro, Düsseldorf 1976, S. 254 - 255.

- a) die unmittelbare staatliche Finanzhilfe für die Privatunternehmen.
Während der Wiederaufbauphase erhalten die Privatunternehmen Subventionen und Investitionszuschüsse vom Staat.
- b) Die staatliche Finanzierung für die Privatunternehmen. Die Finanzmittel für die Privatunternehmen stammen aus den Postsparkassen, aus dem Staatshaushalt und aus den Mitteln der öffentlichen Banken wie etwa der Entwicklungsbank Japans.
- c) Die staatliche Beihilfe für die industrielle Infrastrukturverbesserung.
Ein Teil des Haushaltes wurde für die Verbesserung der industriellen Infrastruktur angewendet. Hierbei muß betont werden, daß diese infrastrukturellen Anlagen meist von den großen Unternehmen der Schwer- und der chemischen Industrie genutzt werden.
- d) Kreditpolitische Maßnahmen der Regierung bzw. der Zentralbank.

Wie bereits erläutert wurde, sind die Unternehmen Japans in ihrer Finanzierung stark von Bankkrediten abhängig. Dieses gilt nicht für die Industrieunternehmen, sondern auch für die Geschäftsbanken, welche von der Zentralbank (Bank of Japan) abhängig sind.

Diese Abhängigkeit der Privatunternehmen von den Geldinstituten und deren Abhängigkeit von der Zentralbank ermöglicht der japanischen Regierung eine Investitionslenkung der Privatwirtschaft nach einem Wirtschaftsplan durchzuführen. Die Zentralbank gehört zwar im strengen Sinne nicht zur Regierung. Aber wegen der

engen Zusammenarbeit mit der Regierung kann die Zentralbank Japans dennoch als ein Teil der Regierung betrachtet werden.

Die besonders nach den 60er Jahren betriebene Intensivierung von Anlageinvestition in die Schwer- und chemische Industrie hat wenig direkte positive Wirkung auf dem Arbeitsmarkt, da die modernen Industrieanlagen weitgehend einen kapitalintensiven und arbeitensparenden Charakter hat.

Trotzdem gehen von der steigenden Produktivität in der Schwer- und chemischen Industrie und dem Ausbau der Zulieferindustrie (nachgelagerter Wirtschaftszweige) für diese Industrien positive Einkommenseffekte aus.

Diese steigenden Einkommen nun wieder bringen zusätzliche Nachfrage nach Konsumgüter mit sich. Auf diese Weise entsteht eine Art vom Einkommensmultiplikator, der das hohe Wachstum und die Vollbeschäftigung Japans sichert.

Zudem hat Japan einen, im Vergleich zu den westlichen Industrienationen, niedrigen Steuersatz. Gleichfalls ein für die private Industrie positiver Aspekt.

Im folgenden wird nun die Entwicklung des Haushaltes der japanischen Zentralregierung in der wichtigsten Wachstumsphase im Lichte der oben genannten Staatstätigkeit untersucht.

Tabelle 44: Staatsausgabe der Zentralregierung und die Staatsquote¹ 1958 - 1976 (Einheit %)

	soziale Sicherung i.w.S.	Erzie- hung und Kultur	indu- strielle Ent- wicklung	Landes- erhaltung und Ent- wicklung	Verteil- digung	Staats- quote
1958	20,3	11,3	6,5	12,5	11,3	14,8
1959	21,1	11,4	5,9	14,4	10,4	14,4
1960	21,5	10,8	4,8	16,7	9,5	14,5
1961	21,0	10,8	7,6	17,3	8,2	13,5
1962	22,0	11,0	7,1	18,4	7,7	14,1
1963	22,0	10,6	6,8	18,1	7,5	15,0
1964	23,3	8,0	6,3	17,8	4,5	15,3
1965	23,3	11,0	6,3	17,8	4,0	13,7
1966	25,6	11,1	7,3	17,6	6,9	15,8
1967	25,1	10,9	9,1	17,4	6,6	15,8
1968 ²	24,8	10,5	9,3	17,0	6,3	13,7
1969	27,0	10,5	10,9	16,9	6,2	13,6
1970	29,0	10,2	12,6	15,8	6,1	13,3
1971	29,4	10,0	12,8	15,5	6,0	14,3
1972	28,9	9,9	12,0	17,5	6,0	14,7
1973	28,5	11,5	11,3	19,2	5,7	14,8
1974	30,3	9,7	13,4	15,5	5,6	14,9
1975	32,5	10,4	11,9	13,8	5,4	18,0
1976	35,9	10,5	10,3	13,2	5,3	18,3

1) Staatsquote = Staatsausgabe / Volkseinkommen x 100

2) Volkseinkommen seit 1968 in Marktpreisen

Quelle: eigene Rechnung aus: UN Statistical Yearbook 1960 - 1976

Unter der sozialen Sicherung i. w. S. versteht man:

- die staatliche Beihilfe für die soziale Sicherung,
- hygienische Umweltinvestition wie die Abflutkanalisation, Straßenreinigung und ein Teil des Wohnungsbaus,

- Personal- und Sachkosten von Gesundheits- und Sozialdienststellen.

Die individuelle Entwicklung beinhaltet die schon genannten Investitionen für die Industrieinfrastruktur.

Die Landeserhaltung und Entwicklung umfassen die Investition für die Erhaltung der Flüsse, Staudämme und Küsten. Ein nur geringer Ausgabeposten des Budgets in Japan ist die Verteidigung. Sie macht nur einen Bruchteil der anderen westlichen Industriestaaten aus. Japan hat daher mehr Möglichkeiten, haushaltspolitische Mittel für das wirtschaftliche Wachstum einzusetzen.

Abgesehen von den Haushalten in den Jahren 1975 und 1976, in denen nach der Ölkrise für die Konjunkturbelebung mehr als 1/4 des Haushaltes durch die Schulden finanziert wurden, ist die Staatsquote bei ca. 14 v. H. fast unverändert geblieben.

Gestiegen sind hierbei jedoch relativ die Ausgaben für die soziale Sicherung u. ä. und Ausgaben für die industrielle Entwicklung.

Wenn man bedenkt, daß in diesem Zeitraum das Volkseinkommen nominell um das 16-fache (real 4-fach) gestiegen ist und die Steuerquote unverändert geblieben ist,¹ kann man Japan als ein Steuerparadies bezeichnen. Die Kehrseite dieser wachstumsorientierten Wirtschaftspolitik liegt jedoch im sozialpolitischen Bereich.

1) Von wenigen Ausnahmen abgesehen war der Haushalt Japans stets durch Steuern finanziert und im Gleichgewicht.

Hierüber täuschen auch elegante Formulierungen der Regierung hinweg, die diese als eine Nebenerscheinung des Wirtschaftswachstums bezeichnet. Der Sachverhalt wird aus dem Text des Einkommensverdopplungsplanes im Jahre 1960 deutlich:

"Der Einkommensverdopplungsplan soll mittels eines schnellen Wachstums von BSP und der Vollbeschäftigung den hohen Lebensstandard der Bevölkerung erreichen."¹

Um der Unzufriedenheit mit den Sozialleistungen zu begegnen, formulierte der Text im 5. Kapitel den 2. Abschnitt wie folgt:

"... obwohl die Konsolidierung des Sozialkapitals und der Ausbau der sozialen Sicherung die wichtigste Aufgabe in dieser Planung sein soll, liegt der Schwerpunkt der staatlichen Investition auf dem Produktionsbereich in der ersten Hälfte dieses Planes und der Schwerpunkt der Transferausgabe muß auf die letzte Hälfte des Planes verschoben werden ... Es kann angemessen sein, daß der Steuersatz während der Planperiode das jetzige Steuerbelastungsniveau beibehält. ... wenn aber die Steuerlast durch das wachsende Einkommen unempfindlicher wird, sollte die Konsolidierung der sozialen Sicherung durch den erhöhten Steuersatz noch einmal untersucht werden."²

Wie der Sachverhalt aus dem zitierten Text verdeutlicht, versucht die Regierung Japans, die sozialpolitischen Probleme nur durch die positive Wirkung der wachsenden Wirtschaft zu lösen.

Das wirtschaftspolitische Konzept "cheap government policy", in dem die erste Priorität - das Wirtschaftswachstum - vor der sozialen Sicherung ran-

1) Vgl. Fuchida, Sei: Nihon Zaisei-Ron (Finanzwirtschaft Japans, Tokyo 1972, S. 4.

2) Ebenda.

giert, ist wegen des dominierenden Einflusses der konservativen Politiker und der Wirtschaftsmacht Japans in näherer Zukunft kaum zu ändern. Das wirtschaftliche Wachstum ohne soziale Sicherung bringt, sozialpolitisch gesehen, den negativen Effekt mit sich, daß die im wachsenden Wirtschaftsprozeß nicht aktiv teilnehmende Bevölkerungsgruppe - aus welchen Gründen auch immer - ärmer wird und schwieriger in die fortgeschrittene Gesellschaft zu integrieren ist, wobei die ethischen und kriminellen Schädigungen kaum zu vermeiden sind.

Es muß heute gefragt werden, ob nach dem rasanten Wachstum des Einkommens noch die Steuerlast wie zum Ende der 50er und am Anfang der 60er Jahre empfunden wird. Daß die Steigerung der staatlichen Ausgabe für die soziale Sicherung in Japan kaum ausreichend ist, haben wir im vorigen Abschnitt (6.6.2.3) gesehen.

Eine starre Relation zwischen Staatsausgabe und Volkseinkommen bei wachsender Wirtschaft bedeutet eine Erleichterung der Steuerlast für die hohen Einkommensschichten. Das ermöglicht wohl die hohen Ersparnisse der Volkswirtschaft auf Kosten der ungleichen Einkommensverteilung, da in der Regel die marginale Sparquote bei steigendem Einkommen auch steigt. Und der geringe Anteil der sozialen Sicherung zeigt, daß der Staat für die Einkommenswiederverteilung wenig getan hat. Die hohe Sparquote ist wichtig für das Wirtschaftswachstum, sozialpolitisch aber von negativer Bedeutung.

Die stiefmütterliche Stellung der Transferzahlung wurde von Bunji Kondo mit Recht wie folgt kritisiert:

"Diese Zahlen sind nicht das Ergebnis wirtschaftspolitischer Realisierungsmaßnahmen. Sie sind nichts anderes als eine Korrelation des Volkseinkommens mit dem Transfereinkommen bzw. mit dem Aufwand für soziale Sicherung".¹

Es ist ein interessantes Sparverhalten in Japan zu beobachten, das in engem Zusammenhang mit dem Wirtschaftswachstum und mit der sozialen Sicherung steht. Die Sparquote betrug in Japan für lange Zeit ca. 20 %, was sich wie folgt erklären läßt²:

1. Da die soziale Sicherung mangelhaft ist, erhöht der Privathaushalt die Kassenhaltung aus dem Vorsichtsmotiv, um bei einer unerwarteten Transaktion (soziales Risiko) aus eigener Tasche zahlen zu können.
2. Einige Einkommensgruppen sparen übermäßig, um eine Vermögensbildung - etwa Eigenheim - zu erreichen.
3. Wegen des Senioritätsprinzipes im Entlohnungssystem Japans war es älteren Arbeitnehmern im Beruf möglich, einen relativ hohen Betrag für ihren Lebensabend zu sparen.
4. Die niedrige Lohnquote, bezogen auf das Volkseinkommen, erhöht die Ersparnisse, da die Sparquote der Gewinnempfänger in der Regel höher ist, als die der Lohnempfänger.

Die heutige "soziale Sicherung durch das Wirtschaftswachstum" hat eine ideale Vorstellung wie folgt:
Da die soziale Sicherung unzufrieden ist, spart man mehr, um das soziale Risiko abzuwehren.

1) Vgl. Kondo, Bunji: Wirtschaftswachstum und soziale Sicherung, in: Wirtschaft Japans, a.a.O., S. 272.

2) Vgl. Nihon Keizai Shiten, a.a.O., S. 105.

Da die Sparquote deswegen hoch ist, wird das Wirtschaftswachstum beschleunigt. Durch das Wirtschaftswachstum wird die Vollbeschäftigung und ein hoher Lebensstandard der Bevölkerung erreicht, wie es im Einkommensverdopplungsplan heißt.

Unsere bisherigen Ausführungen zeigen:

Während der Phase der Vollbeschäftigung ist das Volkseinkommen stark gestiegen und das Einkommen, gemessen am Gini-Koeffizienten, relativ gleichmäßiger als früher verteilt worden.

Aber der Teil der Bevölkerung, nicht mehr aktiv arbeitende Teil (Renter, etc.), liegt heute mit seinem Einkommen teilweise unter dem physischen Minimum.

Und sein Anteil steigt zudem tendentiell.

Wegen ineffizienter Ausgestaltung der sozialen Sicherung kann dieser Sozialgruppen nicht durch die Sozialversicherung allein geholfen werden. Eine einzige Möglichkeit, hier sozialpolitisch zu helfen, ist die einer staatlichen Hilfe für die soziale Sicherung.

Wieweit diese Sozialgruppe durch die Fiskalpolitik tatsächlich geholfen wurde, können wir jetzt im Zusammenhang mit der Wirtschaftspolitik Japans untersuchen.

Hierzu wird die Struktur der Staatsausgabe der wichtigen Industrieländer Europas für den Vergleich dargestellt, um dann die japanische Fiskalpolitik zu verdeutlichen.

Tabelle 45: Struktur der Staatsausgabe¹ der wichtigen Industrieländer 1974 (Einheit: %)

Staatsausgabe	Japan	Großbritannien	Frankreich	BRD	Schweden
konsumtive	40,4	59,8	38,3	51,9	54,4
investive	36,6	8,6	8,9	10,6	7,5
Transferzahlung an Privathaushalt	23,0	31,6	52,8	37,5	38,0
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anteil am Bruttoinlandprod.	24,7	34,4	34,2	37,9	43,3

1) Ausgabe der Zentral- und Lokalregierung

Quelle: OECD, National Accounts of OECD Countries 1975, zitiert aus: Hosei hakusho (Wohlfahrtsweißbuch) 1977, Hrsg. Wohlfahrtsministerium Japans, Tokyo, S. 108

Trotz der unterschiedlichen Gestaltung des Haushaltes der Länder und trotz der Abgrenzungsschwierigkeit der einzelnen Ausgabeposten zeigt die Tabelle 47:

1. Die Staatsquote (Ausgaben zum Volkseinkommen) war in Japan am niedrigsten.
2. Der investive Anteil an den Staatsausgaben Japans war dagegen am höchsten im Vergleich mit den übrigen Ländern.
3. Die Transferzahlungen des Staates an die Privathaushalte sind sowohl innerhalb der Ausgabestruktur Japans als auch im internationalen Vergleich die kleinsten Ausgabeposten.

Wenn man das Wirtschaftswachstum in zwei Typen analytisch trennt, betrifft der eine Typ des Wachstums einen Wechsel von einer unterentwickelten in eine entwickelte Volkswirtschaft und der andere Typ das Wachstum in die bereits entwickelte Volkswirtschaft.

Der erste Typ des Wachstums bringt zahlreiche soziale, politische und gesellschaftliche Probleme mit sich. Das Wachstum Japans ist dem ersten Typ zuzurechnen. Aber die durch das wirtschaftliche Wachstum entstandenen Probleme Japans wurden bis heute nicht gelöst, sondern vielmehr weiter mitgeschleppt, obwohl Japan heute zweifellos dem zweiten Typ zuzurechnen ist.

V Schlußbemerkung

Die bisherige Untersuchung zeigt, daß das Sozialleistungsniveau im Vergleich zu anderen Industriestaaten niedrig ist und zudem ein starkes Leistungsgefälle existiert.

Zwar kann das Niveau der Sozialleistungen in absehbarer Zeit durch den Ausbau der Rentenversicherung gesteigert werden, jedoch ist nicht zu erwarten, daß der Anschluß an die anderen Industrienationen erreicht wird.

Der Grund hierfür liegt primär im Leistungsgefälle innerhalb der sozialen Sicherung, welches wiederum größtenteils durch den sozio-ökonomischen Hintergrund zu erklären ist. Dieses sind insbesondere der wirtschaftliche Dualismus und das gruppenorientierte Verhalten der Japaner.

Nach lehrbuchmäßigem Verlauf stellt der wirtschaftliche Dualismus nur eine Übergangsphase dar. Wenn die Kapitalakkumulation das Niveau der übrigen Industriestaaten erreicht hat, findet eine Angleichung der Kapitalintensitäten zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen statt. Das Lohngefälle verschwindet, alle Wirtschaftszweige bzw. -sektoren sind auf einem entwickelten produktionstechnischen Niveau integriert.

Dieses mag für Europa zutreffen. In Japan verlief die Entwicklung, wie dargestellt wurde, anders: Das akkumulierte Kapital konzentrierte sich in der Schwerindustrie und in der chemischen Industrie, welche heute mitführend in der Welt sind. Die Kapitaldisparität zwischen den modernen Groß- und den traditionellen Kleinbetrieben besteht aber unver-

ändert fort.

Zu einem solchen Ergebnis hätte es jedoch auch in Japan nicht kommen dürfen, wenn der liberale Marktmechanismus und die dementsprechende Wettbewerbsordnung auf dem Kapital- und dem Absatzmarkt funktioniert hätten.

So aber wurden den Kleinbetrieben als Zulieferer der Großbetriebe von diesen Preise und Mengen der Produkte weitgehend diktiert.

Zieht man neben dem Kapital- und dem Absatzmarkt auch den Arbeitsmarkt in die Analyse mit ein, so zeigt dieser in groben Zügen folgendes Bild:

Einerseits gibt es die gewerkschaftlich relativ gut organisierten Arbeitskräfte mit einem sicheren Arbeitsplatz als Stammarbeiter, andererseits die gewerkschaftlich schlecht oder gar nicht organisierten billigen Arbeitskräfte ohne sicheren Arbeitsplatz.

Dieses ist auch eine Folge der betriebsbezogenen Struktur der Gewerkschaften. Bei einer nach Industriezweigen gegliederten Gewerkschaft würden diese eher bestrebt sein, für gleiche Arbeit in verschiedenen Betriebsgrößen gleiche Löhne durchzusetzen.

Da aber die Organisation betriebsbezogen ist, sind in Kleinbetrieben nur wenige Arbeiter gewerkschaftlich organisiert. Die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften ist daher hier dementsprechend gering.

Hier liegt eine wichtige Ursache für das Lohngefälle. Hinzu kommen das traditionelle Lohn- und Anstellungssystem und die unzureichende soziale Stellung der Frauen in Japan.

Solange aber der wirtschaftliche Dualismus und das daraus resultierende Lohngefälle bestehen bleibt, ist bei der gegebenen Struktur des Systems der sozialen Sicherung in Japan ein starkes Lei-

stungsgefälle innerhalb der sozialen Sicherung ohne Ausbau der staatlichen Hilfen unvermeidbar.

Hier versagt eine formale Übertragung des europäischen Systems der sozialen Sicherung auf die japanische sozio-ökonomische Realität.

Obwohl der sozio-ökonomische Strukturwandel nach dem Zweiten Weltkrieg gewaltig beschleunigt wurde, scheint das Lohngefälle zwischen den Betriebsgrößen nicht zu verschwinden, sich teilweise sogar zu verstärken, wenn das Wirtschaftswachstum in Zukunft verlangsamt wird, wie viele Ökonomen es prognostizieren. Von daher gibt es keine ökonomischen Kräfte, den Wirtschaftsdualismus in Japan zu brechen. Von daher kann das Lohngefälle aber auch das Leistungsgefälle der sozialen Sicherung nicht beseitigt werden.

Es bleibt daher nur als andere Möglichkeit, die soziale Sicherung zu verbessern, die Verstärkung der Staatsaktivität auf diesem Gebiet.

Bezogen auf den jetzigen Entwicklungsstand der Volkswirtschaft Japans kann kein Zweifel bestehen, daß die Wirtschaft Japans in der Lage ist, eine höhere Steuerlast zu tragen. Die dadurch entstandenen Steuermittel könnten für die soziale Sicherung im Sinne der Wohlfahrtsökonomie eingesetzt werden. Dafür aber bedarf es einer Reihe von Umorientierungen und des Umdenkens auf administrativer und Unternehmensebene, von der Ministerialbürokratie bis zum einfachen Arbeiter.

Denn aus der bisherigen Betrachtung wird deutlich, daß sich die Unterentwicklung der sozialen Sicherung darauf zurückführen läßt, daß die Wirtschaftspolitik Japans immer gegenüber der Sozialpolitik bevorzugt wurde und bei der wirtschaftspolitischen Zielsetzung das Wachstumsziel an erster Stelle stand. Dadurch hat

Japan mit dem pro-Kopf-Einkommen von 1 536 US-Dollar im Jahre 1970 und 3 226 US-Dollar im Jahre 1974¹ das Niveau der westeuropäischen Industriestaaten zwar erreicht, aber das Wirtschaftswachstum, besser gesagt die Wirtschaftsentwicklung Japans war und ist nicht das Ergebnis der natürlichen Wirtschaftsentwicklung in den übrigen Ländern, sondern das Ergebnis einer gezielten Wirtschaftspolitik des Staates und der Führungsspitze der japanischen Gesellschaft. Der Durchführungsstil der Wirtschaftspolitik war von Anfang an auf Modernisierung und nicht auf das Bestreben nach einer sozial gesicherten Massenkonsumentengesellschaft oder nach einem Wohlfahrtsstaat gerichtet. Vielmehr verstand er sich als ein Überlebenskampf, wie ihn die Kolonialmacht gegen Ende des 19. Jahrhunderts zu führen hatte. Als Japan aus der Asche des Zweiten Weltkrieges wiederaufgebaut werden mußte, wurden trotz der militärischen Niederlage, des Zusammenbruches des militärischen Apparates und einer Reihe demokratischer Reformen, die Grundlagen und Ziele des wirtschaftspolitischen Systems unverändert übernommen.

Dabei ergab sich, daß die Kontinuität der japanischen Steuer-, Zins-, Liquiditäts- und staatlichen Investitionspolitik ihren Schwerpunkt auf das Wirtschaftswachstum gelegt hat. Auf der anderen Seite ist die Personalpolitik der Großunternehmer zu nennen. Die bisherige japanische Personalpolitik hatte, neben dem Ziel, die soziale Spannung stets unter Kontrolle zu halten, das Zusammengehörigkeitsgefühl der Arbeitnehmer zur Unternehmung zu pflegen, auch die Wirkung einer straffen Disziplinierung und dadurch

1) Vgl. Keizei Hakusho (Wirtschaftsweißbuch) für das Jahr 1973, a.a.O., S. 257; Rodo Tokei yoran 1977, a.a.O., S. 222.

die Erzeugung einer hohen Arbeitsmoral. Sie ist die intonierende Firmenhymne einer Großunternehmung vor dem Beginn des Arbeitstages zu hören. Man versucht das Gefühl zu vermitteln, daß die Unternehmung Japans nicht nur eine tarifliche Gemeinschaft ist, sondern eine staatliche Einheit mit einer offiziellen Aufgabe, nämlich der Aufgabe, die nationale Wirtschaftsmacht zu stärken. Bei dieser Weltanschauung der Arbeitnehmers ist es für den Staat leicht, seine sozialpolitische Aufgabe bzw. die staatlichen Ausgaben für die soziale Sicherung gering zu halten. Das ist der Hauptgrund, warum die Sozialleistung Japans unterentwickelt ist. Ein anderer Grund kann darin gesehen werden, daß Japan der einzige Industriestaat unter den asiatischen Entwicklungsländern ist. Daher kennt die überwiegende Mehrheit der Japaner den industriellen Wohlfahrtsstaat nicht, so daß die Forderung nach sozialer Sicherung in Japan nicht so stark ist, wie sie eigentlich sein könnte.

Als weiteres ist die starke Gruppierung innerhalb einer kleinen Interessengemeinschaft zu nennen, die nur ein enges gruppenspezifisches Interesse wahrnimmt. Da die öffentliche Sozialleistung mangelhaft ist, richteten die Großunternehmungen ihre eigenen Wohlfahrtseinrichtungen, wie Werkswohnungen, hohe Abfindung sowie Pflege- und Erholungsheime ein und garantieren eine bessere soziale Sicherung, um ihre Arbeitsangebote attraktiver zu machen. Eine Entwicklung, mit der die meisten Klein- und Mittelbetriebe nicht Schritt halten konnten. Daher ist die schlecht organisierte Sozialschicht der Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben, Rentner und sonstige Empfänger sozialer Hilfeleistung, aus dem Interessenmittelpunkt der Sozialpolitik verdrängt.

So kommt es, daß die Einkommensdisparität zwischen den Sozialschichten während des Wirtschaftswachstums vergrößert wurde. Die Unausgewogenheit zwischen Sozialkapital und Betriebsausrüstung spiegelt sich im Arbeitnehmerhaushalt wider: Die Privatgüter wie Pkw, Kühlschränke, Farbfernsehen, Waschmaschine usw., also die dauerhaften Konsumgüter im privaten Bereich, sind ohne großen quantitativen Unterschied zwischen Japan und den westeuropäischen Ländern vorhanden. Dagegen ist die Versorgung mit Kollektivgütern, wie Kanalisation, Verkehrsnetz, Wohnungen, Parkanlage u. ä. in Japan weit unter dem westeuropäischen Niveau. Das Fehlen der Ausgewogenheit von Sozial- und Privatkapital verhindert die Nutzenmaximierung einer Volkswirtschaft. Es kommt zu einer Fehlallokation der knappen Nationalressourcen, und es wird dabei durch den marktwirtschaftlichen Mechanismus nur ein Suboptimum einer Volkswirtschaft erreicht. Hier versagt auch die Aussagefähigkeit des pro-Kopf-Einkommens als ein Indikator der Wohlfahrt.

Im Februar 1973 hat das Wirtschaftsplanungsamt ein langfristiges Grundkonzept für die Wirtschafts- und Sozialpolitik (1973 - 1987) aufgestellt.¹ Nach diesem Konzept soll die Ausgabequote für die staatliche Transferzahlung, bezogen auf das Volkseinkommen, verdoppelt werden (von 5,4 v. H. auf 10,8 v. H.). Die Voraussetzung dafür ist, daß das Wirtschaftswachstum pro Jahr real um 7,1 v. H. in diesem Zeitraum steigt.

Aber auch dem langfristigen Grundkonzept für die Wirtschafts- und Sozialpolitik (1973 - 1987) wird die wachstumsorientierte Grundtendenz der Wirtschaftspolitik immer noch deutlich, auch wenn für die Elemente

1) Vgl. Iki, Sei: Keizai Seicho (Wirtschaftswachstum), in: Keiszi Semina (Wirtschaftsseminar), No. 233, Juni 1974, S. 45.

der Sozialpolitik eine relativ höhere Priorität als früher zu erkennen ist.

Andererseits hat Japan das vertikale Wertsystem feudalistischer Art weitgehend während der Modernisierungsphase beibehalten.

Unter dieser Wertskala ist es leicht, nationale Ziele nach unten durchzusetzen und ein Solidaritätsgefühl zu erzeugen.

Dagegen sind die Bedürfnisse des Individuums nach oben schwer durchzusetzen, da das Verzicht auf individuelle Forderungen zu Gunsten des nationalen Zielles zur traditionellen Mentalität der Japaner gehört und die Willensbildung aus breiten Bevölkerungsschichten noch nicht organisatorisch gereift ist. In anderen Worten ist die Gesellschaft westeuropäischer Länder durch die bürgerliche Evolution auf dem Individuum aufgebaut, während die Gesellschaft Japans durch die staatliche Zielsetzung von oben nach unten "modernisiert" wird.

Während die westeuropäischen Staaten sich bemühen, ihre nationale Souveränität für menschliche Erleichterung auf internationaler Ebene einzusetzen und der patriotische Nationalismus in diesen Ländern ziemlich überholt erscheint, steht der nationalstaatliche Aspekt japanischer Innen- und Außenpolitik immer noch im Vordergrund.

Dennoch ist eine neue solidarische Bewegung in allen Volksschichten in Japan für eine bessere physische und ethische Umwelt zu beobachten:

Einige Beispiele dafür:

- Wie oben geschildert, ist die wirtschaftliche Lage der älteren Arbeitnehmer völlig unbefriedigend. Sie wird noch schlechter, wenn sie krank werden. Eine Bürgerinitiative aus einem kleinen Dorf Japans griff diesen sozialen Mißstand auf und mobilisierte starke Solidarität in breiten Schichten

der Öffentlichkeit.

Nach langem Tauziehen mit dem Wohlfahrtsministerium gelang es der Bürgerinitiative, ein neues System im Gesundheitswesen durchzusetzen, in dem der Staat die Krankenkosten für die alten Bürger übernimmt.

- Mitte der 70er Jahre wurde ein atomgetriebenes Forschungsschiff gebaut. Wegen des energischen Widerstandes der Bürger konnte das Schiff keinen Hafen in Japan anlaufen.
- Im Jahre 1978 wurde mit großer Verzögerung der internationale Flughafen Narita in der Nähe Tokyos geöffnet. Der Flughafen gilt als der teuerste Flughafen der Welt. Die Flughafeneinrichtungen und der Kontrollturm wurde wiederholt von Flughafengegnern zerstört und der Flughafen mußte daher mit besonderen Sicherheitseinrichtungen versehen werden. Zu Beginn der Demonstrationen gegen den Flughafen hatte man angenommen, daß die Demonstration von einigen radikalen Gruppen inszeniert sei. Heute ist klar, daß es ein Ausdruck der sozialen Unzufriedenheit der Bevölkerung und die Zielscheibe der Demonstration gegen die Regierung Japans war.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die Kosten des wirtschaftlichen Wachstums von immer breiteren Schichten der Bevölkerung als zu hoch angesehen werden, die soziale Unzufriedenheit steigt und entsprechend das bisherige nationale Ziel "Wirtschaftswachstum" an Resonanz in der Bevölkerung verliert.

Die Japaner haben inzwischen gelernt, nicht nur der Regierung blind zu folgen, sondern zu widerstehen, wenn auch der Widerstand einen spontanen oder punktuellen Charakter hat.

Eine solche Änderung des Bewußtseins vollzieht sich jedoch nur sehr langsam und braucht u. U. Generationen.

Dennoch gewinnt diese Bewegung von unten nach oben immer stärker an Dynamik. Sie beginnt auch, die politische Landschaft Japans in zunehmendem Maße zu beeinflussen.

Wenn der Staat seine Aktivität auf die Sozialpolitik verstärken soll, muß die Wirtschaft die Last tragen, d. h. weniger staatliche Hilfe an die Unternehmen und höhere Steuerlast.

Um sie an eine solche Änderung der Politik zu gewöhnen, brauchen die Unternehmen Zeit.

Ein weiteres großes Hindernis für die japanische Sozialpolitik ist in den Betriebsgewerkschaften zu sehen, da von ihnen kein Abbau des Lohngefälles zu erwarten ist.

Dennoch müssen sich die Japaner daran machen, langfristig eine effektive soziale Sicherung aufzubauen. Auch wenn dieser Prozeß Generationen dauert. Dabei muß es sich zudem nicht um eine bloße Kopie des Systems der sozialen Sicherung in Europa handeln, sondern gegebene und sich verändernde sozio-ökonomische Bedingungen haben als Rahmendaten mit einzugehen.

- Arisawa, Hiromi (Hrsg.): Seicho to Fukushi (Wachstum und Wohlfahrt), Tokyo 1972
- Auerbach, Walter: Beiträge zur Sozialpolitik, Darmstadt 1971
- ders.: Zusammenhänge, Illusion und Wirklichkeit der sozialen Sicherheit, Frankfurt a. M. 1968
- Asahi Simbun: 4. April 1974 - November 1978
- Bada, Keiosuke: The high propensity to save and the high labour force participation rate, in: Nihon Rodo Kyokai Zassi, Vol. 17, No. 10, Oct. 1975
- Beveridge, W. Lord: Soziale Sicherheit und Vollbeschäftigung, Kieler Veröffentlichung, Hamburg 1946
- Borchardt, Knut: Grundriß der deutschen Wirtschaftsgeschichte, in: Kompendium der Volkswirtschaft, Bd. I, Göttingen 1966, 2. Aufl.
- Boye, S.: The cost of cost of social security, 1960 - 1971: some national economic aspects, in: International Labour Review, Vol. 115, No. 3, May - June 1977
- Breaß, D.: Soziale Sicherheit durch Individual- und Sozialversicherung, in: Wirtschaftsdienst, 47. Jg. 1967
- Braun, Hans: Soziale Sicherung - System und Funktion, Stuttgart 1972
- Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit: Das Gesundheitswesen der Bundesrepublik Deutschland, Bd. 5, 1974
- Funahashi, Naomichi: Employment policies and their employment mechanism, in: Proceeding of the Asian Regional Conference in International Relation, Tokyo 1973
- Fujida, Seizoi: Chusho kigyo no honshitsu (Eigenschaft der Klein- und Mittelbetriebe), Tokyo 1958

- Fujida, Sei: Nihon Zaisairon (Finanztheorie Japans)
- Heilbroner, Robert L.: The lives, times and ideas of the great economic thinkers, New York 1953
- Heiwa Keizai Keikaku Keii (Hrsg.): Kokumin no keizai hakusho (Wirtschaftsweißbuch für das Volk), Tokyo 1976
- Helberger, Christof: Einkommensentwicklung und Einkommensverteilung in der Bundesrepublik Deutschland, in: Verteilungskampf und Sozialpolitik, hrsg. v. Meissner, Werner, Stuttgart, Köln, Berlin 1972
- Hirschmann, A. O.: The strategy of economic development. New Haven, London 1958
- Hosei Sho (Wohlfahrtsministerium): Hosei hakusho (Wohlfahrtsweißbuch) für das Jahr 1973, 1977, 1978
- Hußmann, Klaus: Der Wandel des japanischen Lohnsystems, Tübingen 1976
- Iida, Tsuneoi: Nihon Keizai no taishitsu Kozo (Struktur japanischer Wirtschaft), Tokyo 1972
- ders.: Shakai shihon no sheiji keizaikaku (Politische Ökonomie des Sozialkapitals), in: Keizai Semina, June 1974
- International Labour Office: Cost of Security, Geneva 1958
- dass.: The Cost of social security 8th international inquiry, Geneva 1976
- das.: Yearbook of Statistics 1972 - 1977
- Institut der Deutschen Wirtschaft: Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der BRD, Düsseldorf 1978
- Iwasaki, Kaoru: Workers' lives after compulsory retirement: A survey in the iron and steel industry, in: Nihon Rodo Kyokai Zasshi, Vol. 19, No. 11, 12, 1977

- Kaufmann, Franz-Xaver: Soziale Sicherheit als soziologisches, politisches Problem, 2. Aufl., Stuttgart 1973
- Keizai Kikyoku Sho (Wirtschaftsplanungsamt): Sekai keizai hakusho (weltwirtschaftliches Weißbuch für das Jahr 1967)
- dass.: Shotoku zaisan bubbai no jittai to mondaiten (Probleme der Einkommens- und Vermögensverteilung), Tokyo 1975
- Kenko Hoken Kumiai Rengokai (National Federation of Health Insurance Societies): Shakai hoshō nenkan (Social Security Yearbook), Tokyo 1977, 1978
- Kida, Tetzuro: Shakai Fukushi shikyo (Tätigkeit der sozialen Wohlfahrt), Tokyo 1975
- Kobayashi, Rikusei: Kigyo nenkin seido to taichikkin (Das System der Betriebsrente und die Abfindung), in: kendai rodo mondai koza (Theorie der modernen Arbeiterfrage), Nr. 8, Tokyo 1967
- Konou, Kiyosi: Shakai hoken no zitsumu (Praxis in der Sozialversicherung), Tokyo 1976
- Kosei Torihiki Iinkai (Hrsg.): Nihon no kikyō shuchō (Unternehmenskonzentration Japans), Tokyo 1971
- Kozima, Mitsuko: Sindai shogaisha fukushi (Fürsorge für Körperbehinderte), Tokyo 1976
- Külp, Bernhard: Hauptprobleme der Krankenversicherungsreform, Paderborn 1956
- Katsuoshi, Koshiro: Prospects for collective bargaining in the 1970's, in: Japan Labour Bulletin, Nov. 1972
- ders.: The political influence of Labour Union in the general election, in: Japan Labour Bulletin, April 1972

- Kimura, Kihachiro: Nihon Keizai (Wirtschaft Japans), Tokyo 1972
- Kondo, Bunji: Rojin Mondaito shakaihoshō (Probleme der alten Leute und soziale Sicherung), in: Das 3. Seminar für den deutsch-japanischen Kulturaustausch, Tokyo 1972
- Landes, D.: Technological change and development in western Europe, 1750 - 1914, in: Cambridge Economic History of Europe, Vol. VI
- Liefermann-Keil, Elisabeth: Das Problem der Lebenseinkommen, in: Soziale Sicherheit, hrsg. v. Külpe, Bernhard, Schreiber, Wilfrid, Köln 1971
- dies.: Ökonomische Theorie der sozialen Sicherung, Berlin, Göttingen, Heidelberg 1961
- Lörcher, S.: Zur Problematik der sozialen Wohlfahrt Japans, in: Japan, Wirtschaftswachstum und soziale Wohlfahrt, Studien zur sozio-ökonomischen Entwicklung, hrsg. von Udo Simonius, Frankfurt a.M. 1974
- Mabro, Robert: Employment and wage in dual agrarculture, in: Oxford Economic Paper, Vol. 23, 1971
- Magoda, Ryohei: re-examination of employment and wage practis, in: Nihon Rodo Kyokai Zasshi. Vol. 19, No. 4, 5, 1977
- Mitsuwa, Shotan: Nokyo (Landwirtschaft), in: Keizai Semina, No. 233, 1974
- Minami, Ryoshin: Nihon Keizai no tentanten (Wendepunkt japanischer Wirtschaft), Tokyo 1970
- Moridaki, Kenichiro: Kogyo toshino chinkideki toko (Regionale Tendenz der öffentlichen Investition), in: Keizai, Nov. 1974

- Nakayama, Ichiro (Hrsg.):
Nihon keizai jiten (Wirtschafts-
lexikon Japans), Tokyo 1873
- Nakayama, Ichiro:
The modernisation of industrial
relation in Japan, in: Proceeding
of the International Conference
on Industrial Relation, Tokyo
1965
- Nakamura, Kikuo:
Sengo Nihon no seijishi (Nach-
kriegsgeschichte japanischer
Politik), Tokyo 1975
- Okamoto, Hideaki:
Environment and Anti-pollution
Movement, A case, in: Japan
Labour Bulletin, Nov. 1972
- ders.:
The social responsibility of the
enterprise, some proposals by
Keizai Doyukai, in: Japan Labour
Bulletin, Nov. 1973
- Otto, Alfred E.:
Preistheorie, in: Kompendium der
Wirtschaftslehre, Bd. 1, 2. Aufl.,
Göttingen 1969
- Ouchi, Kasuo:
Rochi kankei no mawari kado
(Über die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-
Beziehung), Tokyo 1972
- Ressmann, Klaus:
Zur Situation der japanischen
Gewerkschaften, in: Gewerkschaft-
liche Monatsberichte, August 1974
- Park, Sung-Jo:
Sieht Japan in seiner Entwick-
lungspolitik eine binnenwirt-
schaftliche Strukturpolitik? in:
Ostasienwissenschaftliche Beiträge
zur Sprache, Geschichte, Geistes-
geschichte, Wirtschaft, Politik
und Geographie, Wiesbaden
- Piper, Annelotte:
Japans Weg von der Feudalgesell-
schaft zum Industriestaat. Wand-
lungsimpulse und wirtschaftliche,
geistige Verankerung, Köln 1976
- Preller, Ludwig:
Praxis und Probleme der Sozial-
politik, Tübingen, Zürich 1970
- Rodosho (Arbeitsministerium):
Chingin kankei chuyo shoryo
(Hauptinzes für Löhne), Tokyo 1968

- Rodosho (Arbeitsministerium):
Rodo hakusho (Arbeitsweißbuch)
für das Jahr 1973, 1977, 1978
- dass.:
Rodo tokei yoran (Handbuch für
Arbeitsstatistik) für das Jahr
1977
- Salowosky, Heinz:
Soziale Sicherheit in Japan, in:
Deutsche Versicherungszeitschrift
10/1970
- Schreiner, Wilfrid:
Sozialpolitik, in: Handbuch der
Wirtschaftswissenschaft, Bd. 2,
Köln, Opladen 1966
- Shirai, Taishiro:
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Be-
ziehung, in: Wirtschafts Japans,
hrsg. v. Okochi, Kazuo, Tamanoi,
Yoshiro, Tübingen, Basel 1973
- Sohyo Chosa Kenkyujo (Forschungsinstitut Sohyos):
Chinkin ishki chosa hokoku
(Bericht über das Lohnbewußtsein),
Tokyo 1959
- Spiegel, Nr, 27, 31. Jg. 1977:
"Wir sind so rein japanisch wie
Kaiser"
- Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch für die
Bundesrepublik Deutschland,
Wiesbaden 1977
- Stempel, H.:
Kann breitere Steuerung von Eigen-
tum das System sozialer Sicherung
ganz oder teilweise ersetzen? in:
Zeitschrift für Sozialreform 1962
- Sumiya, Mikio:
Nihon shihon chui to rodo mondai
(japanischer Kapitalismus und
Arbeitsprobleme), Tokyo 1969
- Sakurabashi, Makoto:
Wage in today's in Japan, in:
Sophia Economic Review, Vol. XIX,
No. 1
- Shirai, Taishiro:
Kigyo betsu Kumiai (Betriebsge-
werkschaften), Tokyo 1974
- Shimada, Haruo:
A comparison of age-earring profiles
between the USA and Japan, in:
Nihon Rodo Kyokai zasshi, Oct. 1975
- Simiya, Misao;
Kobayashi, Kenjo:
Nihon Shihonchugi to rodo mondai
(japanischer Kapitalismus und
Arbeitsprobleme), Tokyo 1969

- Takahoshi, Ko: Nihon teki roshi bankei no kenkyu (Studie über japanische Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung) Tokyo 1972
- Takahashi, Takeshi: Social security in Japan, in: Proceeding of the International Conference on Industrial Relation, Tokyo 1965
- Tamanai, Yoshiro, Uchida, Tadao (Hrsg.): Niju kozo no bunseki (Analyse der dualistischen Struktur), Tokyo 1966
- Tamburi, G., Mouton, P.: Social Security Indicators, in: International Labour Review, Vol. 114, No. 2, Sep. - Oct. 1976
- Tsuda, Musami: The basic structur of Japanese labour relation, in: Proceeding of the Asian Regional Conference on International Relation, Tokyo 1965
- Tsunaishi, Warron, M.: Japanese political style, New York, London 1966
- Umedani, Shumichiro: The life of the Japanese workers, in: Japan Labour Bulletin, Jan. 1973
- Umemura, Madajichi: Wandel des Arbeitsmarktes und Besonderheiten der gegenwärtigen Vollbeschäftigung, in: Wirtschaft Japans, hrsg. v. Okochi, Kazuo, u. a., Düsseldorf 1973
- UN: Yearbook of national accounts statistics, 1960 - 1976
- UN: International Financial Statistics, 1970 - 1978
- US Department of Health, Education and Welfare Social Security Administration (ed.): Social security programs throughout the world, Washington 1975
- Wadanabe, Masaichi: Gaisetsu to shodan, wakari yasui kenko hoken ho (Erklärung und Beratung, leichtes Krankenversicherungsgesetz), Tokyo 1976

- Wadanabe, Masaichi: Gaisetsu shodan, wakari yasui
hosei nenkin hoken ho (Erleuch-
tung und Beratung, leichtes Ren-
tenversicherungsgesetz), Tokyo
1976
- Weisser, Gerhardt: Soziale Sicherheit, in: Handwörter-
buch der Sozialwissenschaft,
Tübingen 1956
- Wirtschaftslexikon, 9. Auflage, Wiesbaden 1975
- WHO: World Health Statistics Annual
1973 - 1976
- Zöller, Detlef: Öffentliche Sozialleistung und
wirtschaftliche Entwicklung,
Berlin 1963

Anhang A
Werte für die Errechnung des Korrelationskoeffizienten zwischen
Arbeitnehmer quote und Sozialleistungsquote

	Y	X	Y- $\bar{Y}$	X- $\bar{X}$	(Y- $\bar{Y}$)(X- $\bar{X}$)	(X- $\bar{X}$) ²	Y'	(Y-Y') ²	(Y- $\bar{Y}$) ²
1. Libyen	2.0	59.8	-10.0	-21.0	209.1	440.1	4.7	7.2	99.4
2. Kanada	14.7	91.5	2.7	11.7	32.0	137.4	16.0	1.8	7.5
3. Jamaika	3.1	41.0	-8.9	-38.8	343.9	1503.8	-1.5	21.1	78.6
4. Mexiko	3.2	66.5	-8.8	-13.3	116.4	176.3	7.4	17.3	76.9
5. Venezuela	3.0	59.7	-9.0	-20.1	180.1	403.1	5.0	4.0	80.4
6. U S A	10.5	91.4	-1.5	11.6	-17.1	135.1	16.0	30.3	2.2
7. Israel	9.0	75.1	-3.0	-4.7	13.9	21.9	10.3	1.8	9.8
8. Japan	5.7	70.0	-6.3	-9.8	61.3	95.6	8.6	8.2	39.3
9. Singapur	2.7	79.4	-9.3	-0.4	3.5	0.1	11.8	83.5	85.9
10. Österreich	19.0	85.1	7.0	5.3	37.4	28.3	13.8	26.9	49.5
11. Belgien	18.4	84.4	6.4	4.6	29.7	21.4	13.6	23.3	41.4
12. Dänemark	18.5	84.5	6.5	4.7	30.8	22.3	13.6	23.9	42.7

13. Finnland	14.3	84.5	2.3	4.7	11.0	22.3	13.6	0.5	5.4
14. Frankreich	15.0	81.3	3.0	1.5	4.6	2.3	12.5	6.3	9.2
15. B R D	17.3	89.6	5.3	9.8	57.4	96.5	15.4	3.7	28.4
16. Griechenland	11.5	74.0	-0.5	-5.8	2.7	33.4	10.0	2.4	0.2
17. Irland	12.5	74.0	0.5	-5.8	-3.1	33.4	10.0	6.4	0.3
18. Italien	18.6	77.3	6.6	-2.5	-16.4	6.1	11.1	56.1	44.0
19. Luxemburg	16.9	85.6	4.9	5.8	23.7	33.9	14.0	8.5	24.3
20. Malta	9.4	79.9	-2.6	0.1	-0.3	0.0	12.0	6.8	6.6
21. Niederlande	20.9	88.5	8.9	8.7	77.9	76.1	15.0	34.9	79.8
22. Norwegen	16.2	86.0	4.2	6.2	26.3	38.7	14.1	4.3	17.9
23. Portugal	6.3	78.3	-5.7	-1.5	8.4	2.2	11.5	26.6	32.1
24. Schweden	20.6	91.1	8.6	11.3	97.7	128.2	15.9	22.1	74.5
25. Schweiz	10.8	89.1	-1.2	9.3	-10.9	86.9	15.2	19.4	1.4
26. Grossbritannien	14.8	92.2	2.8	12.4	35.2	154.3	16.3	2.2	8.0
27. Australien	9.2	87.7	-2.8	7.9	-21.9	62.8	14.7	30.5	7.7
28. Neuseeland	11.0	87.3	-1.0	7.5	-7.3	56.6	14.6	12.8	0.9
Summe	335.1	2233.8	0.0	0.0	1326.1	3818.9	335.1	492.7	953.2

Quelle: UN Yearbook of Labour Statistics 1973 - 1977

Y=Sozialleistungsquote

Y=arithmetischer Durchschnittswert der Sozialleistungsquote der 28 Länder

Y'=Erwartungswert der Sozialleistungsquote auf Regressionsgrade

X=Arbeitsnehmerquote

X=arithmetischer Durchschnittswert der Arbeitsnehmerquote der 28 Länder

Aus dem Anhang A sind die folgenden Werte zu ermitteln:

$$\sum_{i=1}^{28} Y_i = 335,1$$

$$\sum_{i=1}^{28} X_i = 2233,8$$

So sind:

$$\bar{Y} = 335,1 / 28 = 12$$

$$\bar{X} = 2233,8 / 28 = 79,8$$

Daraus folgt:

$$\sum_{i=1}^{28} (Y_i - \bar{Y}) (X_i - \bar{X}) = 1326,1$$

$$\sum_{i=1}^{28} (X_i - \bar{X})^2 = 3818,9$$

$$\sum_{i=1}^{28} (Y_i - \bar{Y})^2 = 953,2$$

Der Erwartungswerte der Sozialleistungsquote auf der Regressionsgrade ergeben sich aus der Regressionsgleichung $Y' = a + bX$, wobei

$$b = \frac{\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y}) (X_i - \bar{X})}{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2} \quad \text{und}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X} \text{ ist.}$$

Durch das Einsetzen von oben gerechneten Werten ergeben sich:

$$b = \frac{1326,1}{3818,9} = 0,3472 \quad \text{und}$$

$$a = 12 - 0,3472 \times 79,8 = -15,7006$$

Also lautet die Regressionsgleichung nun;

$$Y' = -15,7066$$

Durch das Einsetzen der Y'-Werte ergibt sich:

$$\sum_{i=1}^{28} (Y_i - Y')^2 = 492,7$$

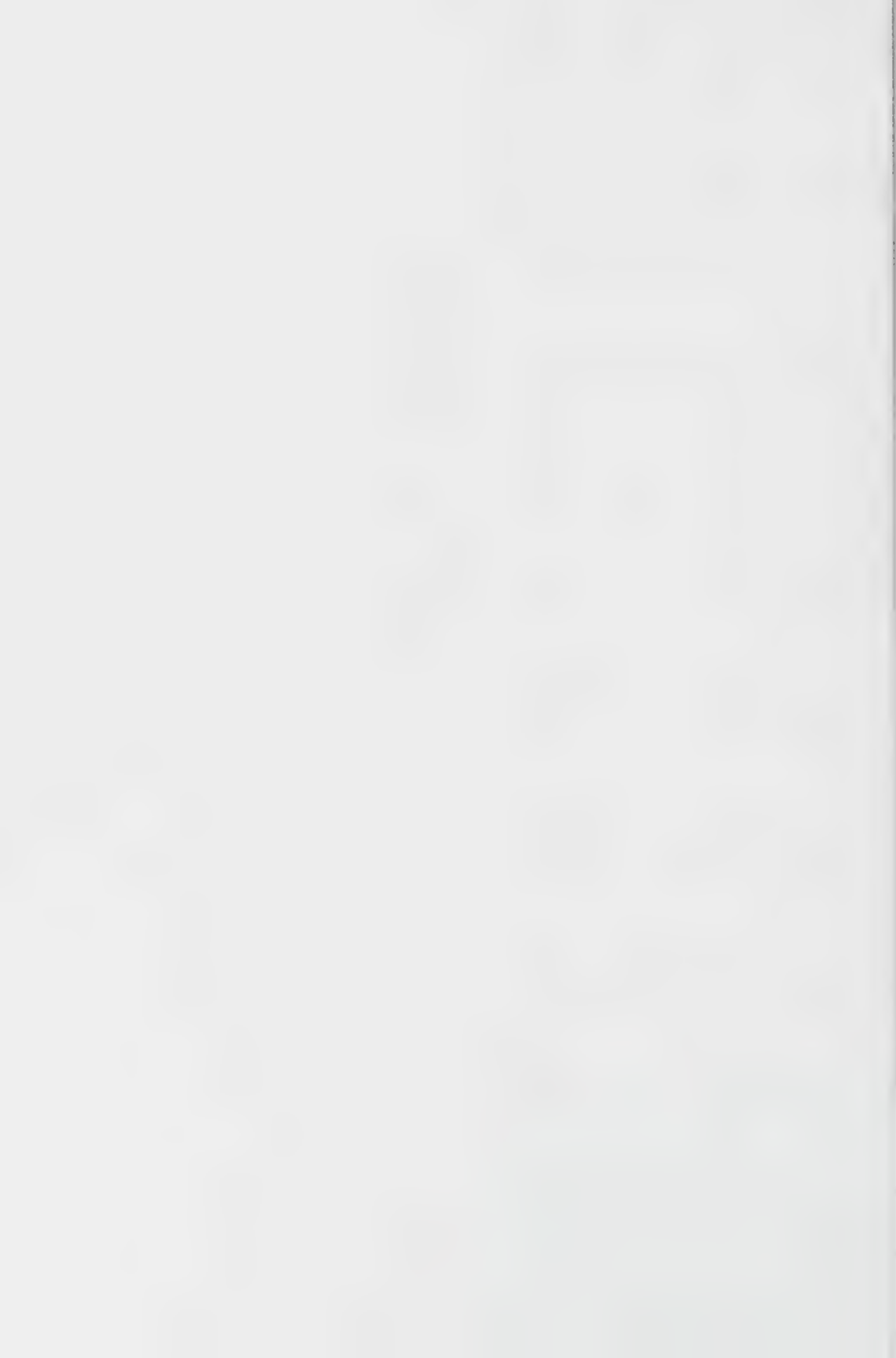
$$\text{Aus der Formel: } r = \sqrt{1 - \frac{\sum_{i=1}^{28} (Y_i - Y')^2}{\sum_{i=1}^{28} (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

$$\text{ergibt sich: } r = \sqrt{1 - \frac{492,7}{255,1}} = \sqrt{0,4891} = 0,695$$

Somit betrug der Korrelationskoeffizient der Regressionsgleichung 0,695.

Anhang B
Werte für die Berechnung des Korrelationskoeffizienten zwischen
Sozialleistungsquote und Volkseinkommen

		$\bar{Y}$	$\bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$X - \bar{X}$	$(Y - \bar{Y})(X - \bar{X})$	$(X - \bar{X})^2$	Y'	$(Y - Y')^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
B R D	1971	22.1	3571	2.2	3.1	6.82	152.81	21.0	1.23	4.75
	1972	23.3	3765	3.4	5.85	19.77	342.25	21.5	3.15	11.42
	1973	24.2	4973	4.3	17.93	76.74	321.48	24.8	0.40	18.32
Frankreich	1971	19.6	3175	-0.3	-4	1.3	16	19.9	0.10	0.10
	1972	20.1	3349	0.2	1.69	30.4	285.61	20.4	0.08	0.03
	1973	20.2	4269	0.3	10.99	305.0	1189.21	22.9	7.31	0.08
Italien	1971	20.2	1887	0.3	-12.92	-3.61	164.92	14.4	14.57	0.09
	1972	21.1	2600	1.2	-11.79	-13.91	1390.61	16.7	19.43	1.39
	1973	21.1	2314	1.2	-9.65	-10.20	74.82	17.6	12.59	1.39
Luxemburg	1971	20.4	3304	0.5	124	50.5	1537.6	20.3	0.62	0.23
	1972	20.3	3382	0.4	232	76.8	4980.4	20.5	0.03	0.14
	1973	19.4	4433	-0.5	1253	-61.5	15700.9	23.4	15.62	0.27
							5256.25	17.9	1.86	0.38



Genau wie beim Anhang A werden die Meßwerte für den Anhang B nach dem Formel von Regressionsgleichung gerechnet und ergeben sich die folgenden Werte:

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= 19,9 \\ \bar{X} &= 3179 \\ a &= 11,32 \\ b &= 0,0027\end{aligned}$$

Somit ergibt die Regressionsgleichung

$$Y' = 11,32 + 0,0027X \quad \text{mit der} \\ \text{Korrelationskoeffizient von } 0,4886.$$

Hiermit versichere ich an Eides statt, daß ich die Dissertation selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe, alle Ausführungen, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen oder anderen Quellen entnommen wurden, kenntlich gemacht sind und die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Fassung noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat.

Bochum, im Februar 1979

Hong-Goo Jün

Ich wurde am 20. 11. 1935 in Kyonggi, Korea, geboren.
In Seoul legte ich die Reifeprüfung an der Sun-Rin
Handelsoberschule im März 1956 ab.

Das im April 1957 angefangene Studium der Handels-
und Betriebswirtschaftslehre an der Korea-Universität
ebenfalls in Seoul habe ich im März 1961 mit dem
Bachelor of Commerce abgeschlossen.

Im Januar 1977 erwarb ich den Titel "Magister
Artium" der Abteilung für Ostasienwissenschaften
an der Ruhr-Universität Bochum.

Bochum, im Februar 1979

Hong-Goo Youn

